

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Responsabilidad civil extracontractual por discriminación en el proceso
selección de personal debido al uso negligente de inteligencia artificial**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Angel Miguel Piscoya Chicoma

ASESOR

Igor Eduardo Zapata Velez

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

Chiclayo, 2025

**Responsabilidad civil extracontractual por discriminación en el
proceso selección de personal debido al uso negligente de inteligencia
artificial**

PRESENTADA POR
Angel Miguel Piscoya Chicoma

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Carlos Augusto Tejada Lombardi
PRESIDENTE

Victor Javier Sanchez Seclen
SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, cuyo amor y esfuerzo han sido la base de cada uno de mis logros. Gracias por su apoyo incondicional, sus sacrificios y la confianza que siempre depositaron en mí. Este logro es tan suyo como mío.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mis padres por su apoyo incondicional, a mi asesor por su guía y paciencia, y a mis amigos por su ánimo durante los momentos difíciles.

Reporte turnitin.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	11%	8%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.europarl.europa.eu Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
3	www.mpsp.mp.br Fuente de Internet	<1%
4	Ortega, Carla Antonieta Benedetti. "La Responsabilidad Civil Por Accidentes De Trabajo y El Problema De La Prueba.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1%
5	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1%
7	funpadem.org Fuente de Internet	<1%

ÍNDICE

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	11
Materiales y métodos	29
Resultados y discusión	30
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Referencias.....	36
Anexos	40

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar los criterios que deben considerarse para establecer la responsabilidad civil del empleador al usar IA en procesos de selección laboral. Metodológicamente, el enfoque es cualitativo, utilizando un análisis interdisciplinario entre derecho y tecnología. Se revisa legislación nacional e internacional, destacando normativas relacionadas con la no discriminación y la responsabilidad extracontractual. Los resultados más importantes incluyen la identificación de sesgos algorítmicos que pueden generar discriminación en el ámbito laboral y la propuesta de que se pueden plantear ciertos criterios para mitigar o hacer frente a esta nascente problemática; los cuales serían: La diligencia en los datos de entrenamiento, control humano y revisión técnica. También se plantea la necesidad de actualizar la normativa existente para regular adecuadamente el uso de IA en estos procesos.

Palabras clave: Inteligencia Artificial, Sesgos, Discriminación, Responsabilidad.

Abstract

This research aims to determine the criteria that should be considered to establish the employer's civil liability when using AI in recruitment processes. Methodologically, the approach is qualitative, employing an interdisciplinary analysis between law and technology. Both national and international legislation are reviewed, with a focus on regulations related to non-discrimination and tort liability. The most important findings include the identification of algorithmic biases that can lead to discrimination in the workplace and the proposal that certain criteria can be established to mitigate or address this emerging issue. These criteria include diligence in training data, human oversight, and technical review. Additionally, the need to update existing regulations to adequately govern the use of AI in these processes is emphasized.

Keywords: Artificial Intelligence, Bias, Discrimination, Liability.

Introducción

A lo largo del año 2023, se ha visto al rededor del mundo un aumento notable de la adopción de sistemas de Inteligencias artificiales (en adelante IA) en diferentes disciplinas e incluso en la vida cotidiana, a pesar de que estas tecnologías han estado presentes desde el año 1956, cuando Allen Newell, Herbert Simon y Cliff Shaw crearon la IA llamada Logic Theorist Machine; esta IA era capaz de ir generando operaciones complejas a partir de operaciones simples. (Abeliuk & Guriérrez , 2021, págs. 14-21).

Es evidente que nuestro ordenamiento jurídico peruano posee normativas que velan por el derecho a la no discriminación de cada uno de los ciudadanos. El problema surge cuando observamos que, frente al surgimiento de la IA y su incorporación en el mundo, no existen disposiciones legales directas que puedan ayudar a establecer la responsabilidad civil extracontractual, a pesar de que en un contexto internacional ya se han registrado casos donde la IA es capaz de discriminar y violar derechos fundamentales de las personas.

En razón a lo señalado cabe recalcar que la normativa y regulaciones de nuestro país, relacionado al tema de la IA, es aún incipiente; a la fecha contamos con la Ley 31814, que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país, la cual resulta insuficiente para las diversas problemáticas que se avecinan junto con el avance del uso de las IA.

El análisis actual de esta de investigación busca describir cómo es que los empleadores están utilizando la IA en las áreas esenciales e importantes de las relaciones laborales, como lo es la selección y contratación de personal. El problema surge, pues este avance tecnológico viene afectando indirectamente el derecho a la no discriminación de los trabajadores, y cómo las decisiones de las IA influyen en el derecho de igualdad de oportunidades.

La empresa AMAZON quien se ganaría diversas portadas de artículos periodísticos por utilizar una IA sexista que discriminaba mujeres; esta noticia fue abordada por BBC NEWS MUNDO (2018) en su artículo periodístico titulado “El algoritmo de Amazon al que no le gustan las mujeres”. En la misma línea Murad, A. (2021) publica en el portal periodístico BBC NEWS MUNDO y hace una crítica desde un punto de vista personal, ya que fue participe de una entrevista, donde resalta los 25 minutos que le llevo a una IA para medir sus atributos cognitivos y emocionales como postulante.

El análisis retrospectivo del presente trabajo de investigación, se enmarca en la creciente difusión que han tenido las tecnologías que utilizan IA, especialmente en el año 2023. La revista Forbes Perú (2024) “*Desde búsqueda de candidatos hasta armado de avisos: Perú es el país latinoamericano que más usa IA para gestionar talento, según Bumeran*”

señalo que Perú es el país latinoamericano que más utiliza la IA en la gestión de recursos humanos, con un 49% de profesionales de RR. HH. utilizando IA en sus tareas. En comparación, Chile y Ecuador muestran un uso del 36%, Panamá del 32%, y Argentina del 31%. La encuesta, que abarcó a 21,964 especialistas de Perú, Argentina, Chile, Ecuador y Panamá, identificó que la IA se utiliza principalmente para automatizar tareas repetitivas (43%), crear contenido generativo como textos e imágenes (34%), realizar análisis avanzados de datos (33%), resolver problemas diarios (32%) y mejorar la interacción digital (28%); por otro lado, la mayoría de los encuestados respondió que aprovecha la IA en el proceso de reclutamiento o selección de talentos.

Teniendo en cuenta lo descrito en líneas anteriores planteamos como principal interrogante: ¿Qué criterios deben ser tomados en cuenta para establecer la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso negligente de las IA en el proceso de selección de personal? En ese sentido, como objetivo general de la investigación, se busca **“determinar los criterios que deben ser tomados en cuenta para establecer la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso de las inteligencias artificiales en el procedimiento de selección y de contratación de personal”**; por otro lado, como objetivos específicos se busca “analizar los principios y normativas legales vigentes relacionados con el derecho a la no discriminación laboral en el contexto del uso de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal” y “analizar los principios y criterios jurídicos relevantes para determinar la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso negligente de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal.

En relación al objetivo general plantea como hipótesis; “si la inteligencia artificial vulnera el derecho a la no discriminación en los procesos de selección para la contratación de personal, entonces, se deben proponer los criterios para establecer la responsabilidad civil extracontractual del empleado”; por otro lado, en concordancia con los objetivos específicos se establece como hipótesis, “si se examinan los conceptos legales sobre no discriminación en el contexto del uso de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal, entonces se podrán desarrollar criterios efectivos para determinar la responsabilidad extracontractual del empleador de manera adecuada”; y como ultima hipótesis se plantea; “si el empleador discrimina a los postulantes a un puesto de trabajo, mediante el uso de Inteligencia artificial, entonces, se generaría una responsabilidad de carácter extracontractual”.

Es de vital importancia investigar este tema, debido a que las personas no merecen ser discriminadas por sesgos algorítmicos durante el procedimiento de selección de personal. Esta investigación busca abordar las implicaciones éticas y legales del uso de las inteligencias

artificiales en el procedimiento de selección de personal, así como el grado de responsabilidad que tienen los empleadores por el uso de las IA. Esto es de vital importancia, ya que se busca promover un ambiente laboral con igualdad de oportunidades.

La relevancia social de la presente investigación es muy extensa, debido a las amplias implicaciones prácticas que aborda. Como se ha podido apreciar, esta problemática tiene un alcance global, ya que las inteligencias artificiales se vienen implementando en empresas y organizaciones en todo el mundo. A continuación, se destacan las implicaciones prácticas y la trascendencia social de esta investigación:

Como punto central de la investigación, se puede señalar que contribuye de manera directa a la protección de los derechos de los trabajadores al abordar el problema de la discriminación relacionada con la inteligencia artificial en el procedimiento de selección y contratación de personal. Al identificar y dar posibles soluciones a los desafíos éticos y legales que surgen por el uso de las IA en el ámbito laboral.

Por otro lado, esta investigación tiene puede influir positivamente en la formulación de políticas y regulaciones relacionadas con la inteligencia artificial en el empleo. Los legisladores pueden utilizar los hallazgos de esta investigación para desarrollar leyes que establezcan los criterios para establecer la responsabilidad del empleador por el uso IA y su afectación al derecho a la no discriminación.

En relación a la factibilidad de la investigación se puede señalar que existe un fácil acceso a la información y a la tecnología necesaria para recopilar información. La recopilación de datos y la revisión de literatura jurídica, ética y tecnológica, es totalmente accesible gracias a la naturaleza interdisciplinaria de la investigación.

Revisión de literatura

Antecedentes de la investigación

Categoría 1: La Inteligencia Artificial

Porrúa (2022) en su tesis titulada “*Problemas éticos en torno a la descarga de decisiones en máquinas con algoritmos de inteligencia artificial*”, aborda el tema de la responsabilidad relacionado con la automatización de procesos mediante la inteligencia artificial (IA). En ese sentido hace hincapié que la automatización puede dar lugar a resultados adversos o perjudiciales para los seres humanos debido a errores en su programación, diagnóstico, diseño o actualización de software, así también como en la presencia de sesgos algorítmicos. De acuerdo con lo señalado, plantea la pregunta sobre quién debe asumir la responsabilidad por los daños causados por las máquinas y dispositivos basados en IA en su toma de decisiones.

Para dar soporte al planteamiento, se hace mención a ciertos ejemplos donde se evidencian fallos en los sistemas inteligentes, como primer ejemplo hace referencia al caso de los robots quirúrgicos, los cuales han ocasionado la muerte de personas; se observó que de la implementación de 10,624 robots quirúrgicos en EEUU, en más de 8,061 (75.9%) existió algún tipo de funcionamiento defectuoso.

Además, se hace mención a un accidente en 2018 en el que un vehículo autónomo de Uber atropelló a una ciclista debido a un error de programación, lo que lleva a considerar quién debe ser responsable en casos similares.

El Parlamento Europeo propone dos enfoques para abordar la responsabilidad en el campo de la IA; primero se hace mención al enfoque de responsabilidad objetiva, que imputa la responsabilidad a los sistemas automáticos cuando se demuestra un nexo causal entre el daño y el funcionamiento defectuoso de la máquina; y por otro lado se hace mención al enfoque de gestión de riesgos, donde la responsabilidad se mide en función del nivel de autonomía del sistema, con mayor responsabilidad para el programador.

Ferrante (2021) en su artículo titulado “*¿Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos¿por qué deberían importarnos?*”, señala algunos métodos que ayudan a reducir los sesgos y las desigualdades en las tecnologías de IA. Es así que, sugiere equilibrar los datos para evitar decisiones discriminatorias, dependiendo del contexto de uso. Además, plantea la instrucción de los sistemas para utilizar representaciones neutrales y evitar atributos que lleven a la discriminación, un ejemplo de esto sería el género. Aunque esto puede mitigar el sesgo, advierte que la IA podría detectar patrones correlacionados indirectamente con estos atributos, por lo que el diseño de estas soluciones debe ser

cuidadoso.

En ese sentido Ferrante señala que los sistemas de inteligencia artificial son creados por personas lo cual implica que en estos sistemas vengan incluida las perspectivas, prejuicios y sesgos, del creador, lo cual puede influir en los criterios de evaluación para estos modelos.

Con relación al impacto de las IA en el proceso de selección Bello (2021) en la tesis titulada *“Impacto de la Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección en Recursos Humanos Internacionales”*, nos habla del uso de las IA en un sentido positivo, pues el uso de las inteligencias artificiales contribuiría para reducir el sesgo humano y los prejuicios que se pueden generar en los procesos de selección. Además de esto, ayuda a automatizar y facilitar el trabajo administrativo mediante la inteligencia artificial.

Visto lo señalado por Bello (2021), puedo señalar que coincido en algunos aspectos de su postura, ya que la IA si contribuyen en el mejoramiento de los procesos administrativo; por otro lado, discrepo con lo referente a la reducción de los sesgos humanos, ya que está comprobado que la IA también pueden caer en estas falencias.

Por medio de un análisis interpretativo puedo señalar que las inteligencias artificiales son un importante avance tecnológico para el ser humano, una de las ventajas de las IA es lo breve que hace ciertos procedimientos que requerían la intervención del ser humano y la inversión de tiempo; pero por otro lado estas nuevas tecnologías traen consigo ciertas deficiencias que se convierten en desventajas, ejemplo de esto serían los sesgos algorítmicos.

Con respecto a las desventajas según Porrúa (2022) en su tesis titulada *“Problemas éticos en torno a la descarga de decisiones en máquinas con algoritmos de inteligencia artificiales”*, nos señala que es de vital importancia establecer enfoques para abordar la responsabilidad en los casos donde los sistemas basados en IA afecten a los seres humanos.

Además, cabe resaltar que, a nivel nacional, son escasas las investigaciones relacionada con esta categoría. Uno de los pocos trabajos recopilados es el de Bello (2021) quien ofrece una perspectiva valiosa en cuanto al uso de las IA en un sentido positivo y a favor del empleador. Sin embargo, es necesario señalar que el autor omite abordar de manera adecuada las desventajas y desafíos inherentes a estas tecnologías.

En razón a lo señalado, la función de esta categoría es doble. En primer lugar, se busca describir la influencia de la Inteligencia Artificial (IA) en diferentes contextos, tanto a nivel internacional como nacional; y por otro lado, se discuten los beneficios y desventajas de las IA, orientando en el ámbito de la responsabilidad civil.

En segundo lugar, se destaca la importancia de considerar y abordar la responsabilidad en los casos en los que el funcionamiento de sistemas que operan con IA afecte a las personas, especialmente en situaciones donde se han producido problemas o fallos en el funcionamiento de estos sistemas.

Categoría 2: El derecho a la no discriminación en el ámbito laboral

Otero (2022) en su artículo titulado *“La prohibición de discriminación laboral. Apuntes sobre su construcción, evolución y actualidad en el derecho comparado y la legislación mexicana”*, señala que la prohibición de discriminación se entiende como una extensión del principio de igualdad y, por ende, carecería de autonomía propia. En ese sentido, la prohibición de discriminación se convierte en un medio para evitar ciertas diferencias arraigadas históricamente que han colocado a ciertos sectores de la población en posiciones desfavorables y contrarias a la dignidad humana.

Se puede precisar que la prohibición de discriminación se considera un principio independiente que no solo evita distinciones arbitrarias, sino también previene perjuicios y limitaciones en el acceso a recursos y derechos básicos para ciertos grupos. Según Otero, la discriminación es "peyorativa" porque se basa en criterios injustos, como características personales no atribuibles a los individuos, y genera desventajas para quienes las padecen.

Con respecto al ámbito laboral Otero (2022) señala que el principio de no discriminación debe aplicarse incluso en las etapas previas al inicio de una relación laboral, lo que implica tomar en cuenta los criterios utilizados para la selección de candidatos, ofertas de empleo, entrevistas, prácticas previas y, en síntesis, todos los elementos relacionados con la elección de empleados.

Según el autor, nos señala que es muy común encontrar casos de discriminación en procesos informales y privados de selección en comparación con los procesos de selección. Como aspecto que puede propiciar discriminación en los procesos de selección son los requisitos establecidos en las convocatorias de empleo, los cuales, en ocasiones, traen consigo requisitos criterios que tradicionalmente han sido causas de discriminación, sin que estos sean esenciales o determinantes para ocupar el puesto de empleo.

Pacheco 2012 (como se citó en Barzola, 2021) en su tesis titulada *“Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada”*, examina los cambios significativos que los convenios internacionales han provocado en la legislación peruana y en la interpretación constitucional de los derechos laborales. El autor se enfoca en aspectos específicos vinculados al trabajo, la familia y la no discriminación. En resumen, la investigación destaca que la protección de

las mujeres en el ámbito laboral ha evolucionado hacia la defensa de la "madre trabajadora", extendiendo derechos y responsabilidades a los "padres trabajadores" en relación con la crianza y el cuidado de los hijos.

Landa (2021) en su artículo titulado "*El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú*", señala que, existen dos tipos de discriminación; la discriminación directa ocurre cuando leyes, políticas o acciones del empleador excluyen o benefician explícitamente a ciertos trabajadores en función de características personales, como sexo, edad o estado civil, sin relación con su experiencia o competencias laborales; mientras que la indirecta se da cuando un criterio aparentemente neutral, aunque no prohibido, causa perjuicio al aplicarse. Un ejemplo es exigir un idioma específico para un puesto cuando no es esencial, lo que puede discriminar por nacionalidad o etnia. También incluye el trato desigual en prestaciones o salarios sin justificación objetiva para ciertas categorías de trabajadores.

Celí Sernaqué & Córdova Lazo (2022) señala que la discriminación laboral como cualquier acción que ignora el valor de una persona en el entorno laboral, perjudicando tanto al individuo como a la empresa, al crear un ambiente negativo que afecta los objetivos corporativos. Destacan la discriminación laboral femenina, en la que las mujeres son tratadas desfavorablemente frente a hombres en circunstancias similares debido a su género.

Categoría 3: La responsabilidad civil extracontractual

El Parlamento de Unión Europea, en su Resolución del de 20 de octubre de 2020, con recomendaciones destinadas a la "Comisión sobre un régimen de responsabilidad civil en materia de inteligencia artificial" señala lo siguiente: Artículo 4.1 Responsabilidad objetiva de los sistemas de IA de alto riesgo: 1. El operador de un sistema de IA de alto riesgo será objetivamente responsable de cualquier daño o perjuicio causado por una actividad física o virtual, un dispositivo o un proceso gobernado por dicho sistema de IA.

Vela (2021) en su tesis titulada "*Derecho de la Inteligencia Artificial Un enfoque global de responsabilidad desde la ética, la seguridad y las nuevas propuestas reguladoras europeas*", nos señala que el avance de las tecnologías genera incertidumbre al momento de saber el impacto que generaran en la sociedad y al largo plazo. Como lo señale en la introducción, estas tecnologías han estado presentes desde el año 1956, cuando Allen Newell, Herbert Simon y Cliff Shaw crearon la IA llamada Logic Theorist Machine; pero es recién en la actualidad que se ha observado un gran avance en su sofisticación y en la acogida en diversas disciplinas (Abeliuk & Guriérrez , 2021, pág. 14)

Vela (2021) analiza la autonomía y capacidad de aprendizaje de las IA, destacando

que su interacción con el entorno genera imprevisibilidad. También examina la responsabilidad civil por daños causados por IA, afirmando que, dada su autonomía, es fundamental que estas tecnologías operen bajo principios éticos, con control y supervisión humanos durante todo su ciclo de vida. Comparte la idea de que este control debería ser un requisito legal inquebrantable para cualquier IA, independientemente de su riesgo o sector, limitando su autonomía y asegurando que esté siempre sujeta a reglas claras. .

Con respecto al sujeto responsable civilmente, por los daños que pueda ocasionar la inteligencia artificial a las personas, Vela (2021) señala diversas posturas; una de ellas señala que el sujeto responsable este compuesto por el conjunto de personas que formaron parte del ciclo de vida del sistema inteligente, lo cual generaría dificultades para determinar una responsabilidad individual; en ese sentido se muestra como una posible solución la responsabilidad solidaria. Por otro lado, el autor hace mención que la responsabilidad, debe ser imputada al sujeto que pueda estar en la mejor posición para controlar el riesgo.

Por otro lado, en concordancia con lo que señala Vela (2021) la responsabilidad solidaria se encuentra prevista en el artículo 11 de “Comisión sobre un régimen de responsabilidad civil en materia de inteligencia artificial” se establece que cuando hay múltiples operadores de un sistema de IA, todos serán considerados responsables de manera conjunta. Si el operador final también actúa como fabricante del sistema de IA, este reglamento tendrá prioridad sobre la directiva, en relación a la responsabilidad por los daños causados por productos defectuosos. En caso de que el operador inicial desempeñe simultáneamente el rol de productor, conforme a la definición del artículo 3 de la Directiva sobre responsabilidad por los daños causados por productos defectuosos, se aplicará esta última normativa.

R. Gabriel (2020) en su artículo titulado “*Inteligencia Artificial y Filosofía del Bioderecho: una tesis crítica y una propuesta ética*”, señala que la IA posee una gran capacidad para procesar gran cantidad de “datos”, a tal punto de clasificarlos, interpretarlo y también elaborar una acción sobre lo que se le plantea, a pesar de esto el autor confirma la postura señalada; él señala que estas tecnologías afectan “la autonomía individual y relacional de las personas humanas”.

Aguilar 2020 (citado en Granados, 2022) en su artículo titulado “*Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales*”, señala que las IA son herramientas útiles que benefician a las relaciones laborales, además añade que contribuye para que la gestión, organización y la producción de los empleadores sean más eficientes, lo cual a mi

parecer no es del todo cierto, ya que como he señalado en párrafos anteriores, las IA pueden caer en falencias que afectan derechos laborales.

Llerena Delgado & Guevara Riveros (2021) en su tesis titulada *“Aspectos jurídicos y éticos de la inteligencia artificial en la administración de justicia: un análisis de las implicancias de los algoritmos y sus sesgos”*, contribuyen significativamente al diferenciar entre los algoritmos que no incorporan aprendizaje y aquellos que incorporan un aprendizaje automático. Los primeros solo emplean la información proporcionada por los usuarios, y su funcionamiento depende de los programadores. En cambio, los algoritmos de aprendizaje automático operan de forma autónoma y generan nueva información, lo cual dificulta que incluso los expertos comprendan completamente su funcionamiento, generando incertidumbre sobre la responsabilidad en caso de errores.

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2021) nos señala que durante el año 2019 nuestro país se adhirió a los principios intergubernamentales sugeridos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) del año 2021; estos principios son los siguiente: dedicar recursos a la investigación y desarrollo de la inteligencia artificial (IA), fomentar un entorno digital propicio para la IA, establecer y facilitar un marco de políticas para la IA, fortalecer la capacidad humana y prepararse para las transformaciones en el mercado laboral, y colaborar a nivel internacional para asegurar una implementación confiable de la IA.

Como se puede observar estos principios o recomendaciones son aún muy básicos para poder hacer frente a la problemática planteada; caso distinto es el de la Unión Europea, la cual va a la vanguardia en el tema legislativo de las IA, a tal punto de establecer responsabilidades por el uso de estas mismas.

Como posición en discordia a lo que vengo argumentando, tenemos Sánchez Loayza & Zegarra Chavez (2022) quienes en su tesis titulada *“Necesidad de regulación de la inteligencia artificial en la responsabilidad civil extracontractual en el Perú, 2021”*, concluyen que la acción perjudicial y contraria a la ley no puede atribuirse al dueño o fabricante de la IA. Esta posición se fundamenta en la consideración de que nos enfrentamos a un evento extraordinario, irresistible e imprevisible que podría superar incluso un comportamiento diligente del operador.

Según Upwork (citado por Ramirez, 2021) en su tesis titulada *“Asistente virtual para apoyar la atención al cliente en consultas legales de ámbito laboral en la empresa Abogados Romero”*, señala que las inteligencias artificiales de aprendizaje automático funcionan a través de algoritmos proporcionados y guiados por datos insertados por

programadores humanos, esta rama de la inteligencia artificial utiliza los datos del mundo real para inferir en modelos más exactos.

De acuerdo con lo analizado en este apartado podemos señalar que a nivel internacional existe un avance en el ámbito legislativo en relación a las responsabilidades por el uso de las inteligencias artificiales, pues el del Parlamento de Unión Europea (2020), con recomendaciones destinadas a la “Comisión sobre un régimen de responsabilidad civil en materia de inteligencia artificial” señala criterios para identificar la responsabilidad.

Por otro lado, de lo recopilado podemos identificar dos tipos de inteligencias artificiales, las de no aprendizaje automático, y los de aprendizaje automático, considerando esta diferenciación, sería prudente establecer límites con respecto aquellas inteligencias artificiales aprendizaje automático, pues a la fecha ni los expertos en la materia llegan a descifrar por completo su codificación generando de esta manera una incertidumbre.

En base a lo señalado, por medio de esta categoría se busca establecer o describir los elementos que pueden contribuir a identificar el grado de responsabilidad de los empleadores por el uso de las inteligencias artificiales y su afectación directa al derecho de no discriminación.

Bases Teóricas - Científicas

Contexto cultural

En los últimos años, se han observado notables progresos en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la selección de personal a través de la IA. Empresas de alto renombre como Amazon, han implementado algoritmos de IA para examinar currículums, y tomar decisiones respecto a la contratación de personas. Sin embargo, este desarrollo tecnológico ha creado interrogantes en torno a la utilización de estos sistemas y su deficiencia al tener sesgos durante el proceso de selección.

La incorporación de la IA en los procesos de contratación ha generado preocupaciones acerca de si estos sistemas exacerbar los prejuicios existentes en la sociedad, como lo es la discriminación por sexo, edad, raza, etc.

De acuerdo con lo señalado por la Unión Europea, podemos interpretar que los empleadores podrían enfrentar repercusiones legales si se comprueba que han empleado sistemas de IA que discriminan a los candidatos en el proceso de contratación.

Bases Normativas

Como sustento normativo se toma en cuenta el segundo inciso del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú - Derechos fundamentales de la persona; el cual aborda que, en cuanto a la igualdad ante la ley, se establece que ninguna persona debe ser discriminada

por razón de su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, u otra característica.

Así mismo, se toma en cuenta el Artículo 26 de la Constitución Política del Perú, el cual hace referencia a los principios que regulan la relación laboral; este artículo señala que, en el ámbito de las relaciones laborales, se respetan los siguientes principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos, y el principio de interpretación favorable al trabajador en casos de duda sobre el sentido de las normas.

Por otro lado, como fuente normativa internacional tenemos el convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el cual en su Artículo 1 señala conceptos sobre discriminación, los cuales serían cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos que coinciden con el artículo 2 de nuestra constitución; que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación, y que podrá ser especificada por el miembro interesado después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando existan, y a otros organismos pertinentes.

Asimismo, en nuestra legislación encontramos la Ley Contra Actos de Discriminación N.º 27270, la cual brinda un conjunto de disposiciones legales aborda la problemática de la discriminación de manera integral. El artículo 2 hace un aporte sustancial a la legislación laboral y educativa, prohibiendo requisitos discriminatorios en la oferta de empleo y el acceso a centros educativos, y estableciendo sanciones administrativas para quienes incurran en prácticas discriminatorias. Por último, el artículo 3 amplía las medidas punitivas al permitir la clausura temporal de establecimientos en casos de discriminación, complementando así las sanciones penales y administrativas. En conjunto, estas disposiciones reflejan un enfoque comprehensivo para prevenir y sancionar la discriminación, promoviendo la igualdad y el respeto a la diversidad en la sociedad.

Finalmente se toma en cuenta la Ley 31814, que fomenta el uso de la inteligencia artificial en beneficio del desarrollo económico y social en el Perú; la cual es aún muy incipiente para el contexto actual; pues se limita a promover el uso de IA, obviando las posibles consecuencias que trae consigo el uso negligente de estas.

Jurisprudencia

En la actualidad, la discriminación en los procesos de selección de personal sigue siendo un problema persistente. Por ejemplo, al realizar búsquedas de empleo en redes

sociales, se evidencia que se siguen utilizando criterios discriminatorios referentes a la edad y el sexo. Este fenómeno plantea serias preocupaciones sobre la equidad en el acceso al empleo en la era digital y subraya la importancia de abordar adecuadamente la discriminación en los procesos de selección, especialmente con la creciente integración de la inteligencia artificial.

El caso que recae en el expediente N° 22419-2018-SUNAFIL/ILM, donde el señor Geison José Fernández Galvis presentó una solicitud de empleo el 15 de octubre de 2018. Tras ser admitido inicialmente, fue sometido a exámenes médicos el 19 de octubre de 2018, incluido uno para el VIH, aunque este último no era obligatorio según la normativa vigente. Los resultados del examen fueron comunicados al señor Fernández por correo electrónico, revelando que era reactivo al VIH. Aunque la empresa argumentó que el señor Fernández había mentado sobre su estado de salud, no pudo demostrar las razones detrás de su no contratación y se determinó que el VIH del señor Fernández no fue la razón para no finalizar el proceso de selección.

Mediante la Orden de Inspección N° 22419-2018-SUNAFIL/ILM, se iniciaron las actuaciones de investigación para verificar el cumplimiento del ordenamiento sociolaboral. Esto culminó con la emisión del Acta de Infracción N° 387-2019-SUNAFIL/ILM, donde se propuso una sanción económica a la impugnante por una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, específicamente por actos de discriminación en el acceso al empleo, en respuesta a una denuncia presentada por Geison José Fernández Galvis.

Resulta difícil creer que la tecnología plasmada en las IA pueda discriminar a las personas, en ese sentido, es necesario presentar el caso de la IA llamada Frank, utilizada por la plataforma Deliveroo, mediante la Sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre del año 2020, se marca un hito histórico para la jurisprudencia internacional, pues se trata de la primera sentencia que pone en tela de juicio el funcionamiento de un sistema de gestión basado en IA, y afirma que los algoritmos son capaces de discriminar a las personas.

Como recurrentes de la controversia tenemos a la Federación Italiana de Trabajadores del Transporte - Filt Cgil de Bolonia, Filcams Cgil de Bolonia y Nidil Cgil Bolonia los cuales emplazaron a la empresa DELIVEROO ITALIA SRL; la empresa cuestionada, es una empresa multinacional que opera en el país de Italia desde 2015, teniendo como giro de negocio la entrega de comida a domicilio. El término "jinetes", es utilizado por la empresa para referirse a sus trabajadores, encargados de realizar las entregas.

El centro del problema nace debido a que, la distribución del trabajo entre los jinetes se gestiona a través de una plataforma digital que asigna sesiones de trabajo mediante un sistema de puntuación basados en algoritmos de IA. Estas sesiones, también denominadas como "tragamonedas", tienen que ser reservadas previamente y están sujetas a disponibilidad.

Los recurrentes exponen su preocupación por el funcionamiento de este algoritmo y sus consecuencias laborales, debido a que este algoritmo penaliza cualquier forma de abstención legítima del trabajo, incluidas las relacionadas con la participación en actividades sindicales o situaciones de salud.

De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, uno de los puntos de quiebre es el sistema de reserva de sesiones, pues tiende a favorecer a los jinetes con una puntuación más alta, limitando las oportunidades de trabajo para aquellos con una puntuación más baja, ya que, reduce gradualmente las opciones de trabajo disponibles para los jinetes con menor prioridad.

En ese sentido los sindicatos, presentaron una serie de cuestionamientos, incluida la solicitud de que se declare discriminatorio el sistema de asignación de sesiones de trabajo de Deliveroo. También piden cambios en el sistema de reserva para evitar efectos discriminatorios.

Desde la posición de los demandados se argumentó que el sistema cuestionado era una opción para los repartidores y no como una obligación para acceder a las sesiones de trabajo; así mismo, se destacó que los trabajadores podían acceder fácilmente al sistema y recibir propuestas incluso sin utilizar el sistema de reservas.

La parte demandada, argumentó que la cancelación de reservas, no tenía ningún impacto en las estadísticas del repartidor, contradiciendo así la afirmación de las asociaciones sindicales recurrentes.

Con respecto al algoritmo de la empresa demandada, llamado "Frank", se señala que no estaba relacionado con el sistema opcional de reserva de sesiones. Frank era un algoritmo de asignación y no influía en las estadísticas de los repartidores.

Con respecto a las penalizaciones, la empresa señaló que los repartidores tenían la libertad de abstenerse de trabajar, ya que el sistema no penalizaba a aquellos que decidían no participar en una sesión. Además, se agregó que el sistema permitía a los "jinetes" gestionar su tiempo de manera independiente para sus necesidades vitales.

En ese sentido, El juez Dr. Chiara Zompi, concluyo indicando que existen suficientes indicios para considerar discriminatorio el sistema de sesiones de trabajo

adoptado por la empresa Deliveroo. Se reconstruyó brevemente el sistema de reserva a partir de las alegaciones de las partes y los testimonios recabados, llegando a la conclusión de que era discriminatorio en su funcionamiento; Por otro lado, añadió que el contrato firmado entre los trabajadores y la empresa demandada, establecía que el sistema de reserva de sesiones de trabajo era de carácter opcional. Sin embargo, en la realidad de los hechos, el sistema de reserva generaba condiciones discriminatorias para los repartidores, lo que afectaba la relación laboral entre las partes. En resumen, la magistrada resolvió a favor de las organizaciones sindicales recurrentes, declarando la existencia de una conducta discriminatoria por parte de Deliveroo y de su sistema basado en IA.

La Inteligencia Artificial

El gran impacto de la inteligencia artificial (IA) en los últimos años ha sido revolucionario. La IA viene transformando la forma en que las personas interactuamos con diversas actividades como el ámbito comercial, la salud, la comunicación, etc. La principal función de las IA la podemos definir como el poder realizar tareas que alguna vez se consideraron exclusivas de la inteligencia humana. Esta automatización de los procesos, la toma de decisiones por medio de las IA, y una amplia gama de aplicaciones innovadoras que están transformando la vida de las personas a generado consecuentemente que el derecho como ciencia tenga cabida en los nuevos desafíos que toca afrontar.

Parra & Concha (2021, como se citó en Masbernat & Cippitani, 2023) dan dos propuestas de definición sobre las IA, la primera de estas señala que es una rama académica relacionada que tiene como fin imitar las capacidades intelectuales humanas por medio de sistemas artificiales; como segunda definición se señala que es una ciencia capaz de construir máquinas para que realicen actividades que requerirían inteligencia humana.

Abeliuk & Guriérrez (2021) nos dan una breve reseña histórica sobre las IA, señalando que desde 1842, Ada Lovelace, dio un avance importante a la tecnología, creando el primer algoritmo destinado a ser procesado por una máquina, según la creadora esta IA tendría la capacidad de poder componer piezas musicales y científicas, de este precedente se generarían las primeras bases para la creación de las IA.

Considero, según la línea del tiempo trabajada por los autores antes mencionados, que el momento donde las IA cobraron mayor relevancia fue en el año 2014 cuando Amazon lanza Alexa, quien se caracteriza por ser un asistente virtual inteligente con interfaz de voz.

Con respecto a los tipos de Inteligencias Artificiales se puede decir que no existe un consenso sobre su clasificación, Pérez & Rojas (2019 citado en Garcia, 2020) nos señala una clasificación de acuerdo al área de aplicación; mencionando lo siguiente: generación de

lenguaje natural (para mejorar precisión en informes y atención al cliente), agentes virtuales (para interacción en soporte), sistemas de toma de decisiones (para optimización de procesos), plataformas de aprendizaje profundo (para reconocimiento de patrones), IA biométricas (para medir aspectos físicos y comportamientos), reconocimiento de voz e imagen (para interacción hablada y diagnósticos), hardware optimizado con IA (para búsquedas) y automatización de procesos robóticos (para tareas repetitivas).

Por otro lado, Llerena Delgado & Guevara Riveros (2021) ofrecen otra clasificación que distingue dos tipos de IA: los algoritmos de no aprendizaje, que operan con la información proporcionada por el creador, sin modificarla o generar datos nuevos. En este tipo, los programadores definen el comportamiento del algoritmo, asumiendo así la responsabilidad sobre sus acciones.

Por otro lado, los autores señalan que existen los algoritmos de aprendizaje automático, este tipo de sistemas operan con la información proporcionada, pero estas van aprendiendo de ella y generando nueva información. Teniendo en cuenta esto, es acertado el raciocinio que hace el autor al señalar que este tipo de genera una incertidumbre al tratar de asociar saber a quién le corresponde la responsabilidad

Es importante mencionar el tema de los sesgos algorítmicos; en ese sentido, tomaremos como referencia el ejemplo dado Shalini (2020, como se citó en Ferrante, 2021), quien expone el caso de Buolamwini, quien descubrió que diversos sistemas de reconocimiento facial con tecnología basada en inteligencia artificial, utilizados por compañías de alto renombre como por Amazon, ibm y Microsoft, tendían a dar mejores resultados con los rostros de sus amigos de piel blancos que con el suyo; teniendo en cuenta esto podemos decir que el presente caso es muestra de cómo las inteligencias artificiales pueden presentar sesgos, a tal punto de discriminar individuos.

Ferrante (2021) define a los sesgos algorítmicos como sistemas cuyas proyecciones favorecen de manera sistemática a un conjunto de personas en comparación con otro, generando así resultados considerados injustos o desiguales

Teniendo en cuenta lo señalado, es importante tomar en cuenta que las inteligencias artificiales funcionan de acuerdo con los datos que se le brindaron en la programación, es así que Ferrante (2021) señala que los sesgos tienen que ver con los la base de datos, ya que no representan la realidad de toda la población, es por esto que en ocasiones la IA se tornan sexistas y racistas.

Ortiz (2023) nos habla del problema más frecuente de las IA, el cual es los sesgos de género, según el autor, señala que este problema surge a raíz de la población con las que

se entrena la IA, la cual en su mayoría consiste en una base de datos con sobrerrepresentación de hombres. En relación a esto el autor hace un símil con el caso de Estados Unidos y las IA de reconocimiento facial, donde se compró que casi el 100% de las personas reconocidas eran hombres blancos, mientras que la tasa de éxito de reconocimiento facial disminuía hasta un 35% si se trataba de mujeres “racializadas”. En sentido el autor señala que esto se debe porque los datos con los que se entrenó a la IA procedían en su mayoría de hombres blancos.

Por otro lado, Nuria (2022) hace un aporte importantísimo; él señala que se suelen atribuir los errores al propio sistema, cuestión que considera ilógico, pues el problema no radica en que la inteligencia artificial cometa errores en sí misma; él aclara que esto surge debido a un diseño incorrecto del programa y una selección incompleta de los datos utilizados para entrenar el algoritmo.

En este contexto, Merino (citado por Nuria, 2022) señala que las inteligencias artificiales no sufren de los problemas comúnmente asociados con la condición humana, como los prejuicios. No obstante, la complejidad de la realidad radica en que el problema no reside exclusivamente en los prejuicios en sí, sino en la calidad de los datos empleados para el entrenamiento de la inteligencia artificial.

El derecho a la no discriminación en el ámbito laboral

Valdez (2013) explica que el derecho a la no discriminación se ha independizado del principio de igualdad y es la base de regulaciones para prohibir cualquier tipo de discriminación. La Constitución establece la igualdad ante la ley e impone la obligación de no discriminar en ninguna forma, ya sea por origen, raza, género, religión, opinión, situación económica, entre otros. En ese sentido; la prohibición de la discriminación se aplica a la que denomina el autor como “discriminaciones directas” (aquellas que resultan de un trato desigual no justificado) como a las “indirectas” (que, aunque pueden parecer neutrales en su ejecución, afectan a un grupo social específico).

En referencia a la conexión que hay entre el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación, según lo que señala Córdova (2014) sostiene que el derecho a la igualdad, al ser fundamental, obliga al Estado y a los particulares no solo a evitar el trato desigual, sino a implementar mecanismos para eliminar desigualdades preexistentes. Esto permite la discriminación positiva, es decir, un trato favorable hacia grupos en desventaja o lo que denomina el autor como “*un trato jurídico diferente y favorable a los miembros de un grupo fácticamente desaventajado*” (pág. 75)

Por otro lado, es importante tomar en cuenta el Convenio sobre la discriminación

(empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) en su artículo 1. 1.; donde describe el término discriminación, con respecto a esto se señala que la discriminación en el ámbito laboral se da por cualquier tipo de distinción o exclusión que se haga sobre una persona, basada en la “*raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social*”: a esto se añade que esta situación transgrede directamente la igualdad de oportunidades en el empleo.

Por otro lado, desde la normativa vigente nacional, encontramos la ley 728 “*Ley de productividad y competitividad laboral*” la cual en su artículo 29 califica como nulo a los despidos efectuados por discriminación de raza, religión, sexo, etc.; en esa misma línea el artículo 30 establece como acto de hostilidad equiparable al despido a aquellos actos de discriminación.

Landa (2021) destaca que la igualdad, reconocida como derecho fundamental y principio constitucional, desempeña un papel fundamental en la Constitución Política del Perú de 1993. Aunque la ley establece la igualdad ante la ley, se permite que el legislador pueda promulgar leyes especiales en situaciones específicas, siempre evitando basarse en diferencias personales. Este permiso posibilita tratamientos diferenciados destinados a grupos históricamente vulnerables. Además, la Constitución asegura la igualdad en diversos ámbitos de la vida social, como el matrimonio, la educación, el empleo y la participación cívica. En síntesis, la igualdad se posiciona como un principio esencial en la estructura del Estado y la actuación de las autoridades públicas, con un enfoque claro en garantizar igualdad de oportunidades y trato para todos los ciudadanos.

Pacheno Zurita & Molina Torres (2021), explican que, en Ecuador, el principio de igualdad laboral busca asegurar las mismas oportunidades para todos los trabajadores, combatiendo la discriminación social y de género en el entorno laboral. Este principio es fundamental para la protección de derechos humanos, reconocido en la Constitución de Ecuador, el Código de Trabajo y normas de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, observan que la aplicación formal de este principio en la ley podría no ser suficiente para garantizar una igualdad genuina entre hombres y mujeres en la práctica laboral.

Respecto a la discriminación en los procesos de selección y el uso de IA, Soberanes (2022) define la discriminación laboral como un problema que afecta la sociedad y analiza la eficacia de las normas que prohíben la discriminación en las relaciones laborales. Concluye que, aunque las disposiciones constitucionales e internacionales prohíben distinciones que lesionen la dignidad humana y la igualdad de oportunidades en el ámbito

laboral, esta prohibición se concibe como un derecho humano esencial.

En ese sentido, el autor señala que, al tratarse de un derecho humano, no solo atañe a los poderes públicos, pues también es exigible frente a los particulares, por tanto, todos los ámbitos jurídicos quedan sujetos.

En relación a la exigibilidad frente a los particulares, este tiene sustento en el llamado “mediato”, según Soberanes (2022) nos señala que esto hace de vital importancia la intervención del legislador para poder regular las relaciones privadas, que tenga implicancias en los derechos fundamentales; todo esto con el fin de obtener una seguridad jurídica que vele por los derechos lude al concepto denominado "inmediato", que sostiene que los derechos humanos deben tener aplicación en las interacciones entre individuos, ya que la Constitución representa una norma jurídica efectiva capaz de regular y fundamentar las transacciones legales entre particulares

Para poder entender cómo se ejecuta la discriminación en el procedimiento de selección de personal, es importante tomar en cuenta el artículo 1 de la Ley N.º 27270 “Ley Contra Actos de Discriminación” establece que en ningún caso deberán incluirse en las propuestas de trabajo ni en los procesos de admisión a instituciones educativas condiciones que promuevan la desigualdad de oportunidades o discriminación, o que tengan como resultado la cancelación o modificación de la igualdad en el trato. Asimismo, el artículo 3 establece que las personas que cometan actos de discriminación, alterando el derecho a la igualdad de oportunidades será sancionado por el Ministerio de Trabajo.

Murad (2021) en su artículo periodístico nos habla de su experiencia cuando presento su currículum para obtener un puesto trabajo. Nos señala que durante la primera etapa del proceso la hicieron participara de videojuegos en línea; en base a esto la IA evaluó su personalidad y decidió si aceptaba o rechazaba, su postulación; todo esto se cuestiona ya que la IA en todo momento actuó sin la supervisión humana; empresas como McDonald's, JP Morgan, PWC y Kraft Heinz este tipo de sistemas con inteligencia artificial en sus procesos de selección.

Como ejemplo de este tipo de IA, hace referencia a Pymetrics y HireVue; la primera de estas utiliza juegos en línea para evaluar aspectos referentes a la personalidad y la inteligencia del postulante, por otro lado, HireVue trabaja en base a la grabación de videos de los candidatos respondiendo a preguntas de entrevistas.

El problema surge al momento de analizar los posibles sesgos de las IA, como lo fue en el caso de Amazon, quien eliminó su sistema de inteligencia artificial debido a prejuicios de género.

En relación al caso de Amazon, Vela (2021) nos narra los hechos señalando que, durante el año 2014, Amazon puso en marcha una IA que le ayudaría en el procedimiento de selección de personal, se tenía la creencia de que sería un sistema efectivo, eficiente, y sobre todo con criterios imparciales.

Con el paso del tiempo, se evidenció que esta IA tenía sesgo de género. La explicación que se da a esta situación es que los datos de entrenamiento de la IA provenían de hombres, principalmente de raza blanca y de una determinada edad. De esta manera, el sistema desarrolló una preferencia por candidatos masculinos, por otro lado, se descubrió que sancionaba las solicitudes que incluían la palabra "mujer".

La responsabilidad civil extracontractual.

Es importante analizar este concepto legal, para posteriormente relacionarlo con la conducta de aquel empleador que hace uso de una IA en el procedimiento de selección, la cual da como resultados actos de discriminación. En ese sentido se puede señalar que la responsabilidad hace referencia a la obligación que tiene una persona o entidad de compensar a otra por los daños y perjuicios causados debido a su conducta, acciones u omisiones.

Pereira (2020) señala que existen dos modalidades, estas son de manera subjetiva y objetiva; con respecto a la primera se señala que debe existir un hecho culposo por parte del causante del daño, es decir, se debe demostrar que el causante del daño actuó de manera negligente, imprudente o intencionadamente; con respecto a la responsabilidad objetiva, el daño se ocasiona de manera independientemente a la culpa del responsable, esto quiere decir que, en la responsabilidad objetiva no se necesita demostrar que hubo una imprudencia o negligencia por parte de la persona responsable; es decir, solo basta con probar la existencia del daño y la relación causal.

Por otro lado, de la lectura de nuestro actual código civil se pueden identificar tres opciones sobre la distribución del daño, estas se pueden clasificar de la siguiente manera: Por hecho propio (directa), por hecho ajeno (indirecta) y por hecho de la propia víctima.

Con respecto a la responsabilidad directa, el Código Civil Peruano establece en su artículo 1969 lo siguiente: *“Aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo. El descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor.”*

Sobre la responsabilidad indirecta, el Código Civil Peruano señala en su artículo 1981 lo siguiente:

Aquel que tenga a otro bajo sus órdenes responde por el daño causado por este último, si ese daño se realizó en el ejercicio del cargo o en cumplimiento del

servicio respectivo. El autor directo y el autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria.

Con respecto al tercer escenario se indica que aquel que tiene autoridad sobre otro individuo es responsable de cualquier daño causado por la persona bajo su dirección, siempre y cuando dicho daño ocurra en el desempeño de sus funciones o del servicio asignado. Además, la responsabilidad solidaria entre el autor directo y el autor indirecto destaca la necesidad de una supervisión efectiva y la importancia de asegurar que todas las partes involucradas compartan la carga de responsabilidad de manera equitativa. Este enfoque fomenta un ambiente en el que la supervisión cuidadosa y la toma de decisiones éticas son esenciales para prevenir y abordar cualquier consecuencia negativa.

En relación a la responsabilidad civil extracontractual Patiño, H. (2008) señala que encontramos ciertos presupuestos que deben converger: El daño: La existencia de un daño efectivo es un requisito indispensable, ya que es necesario que la víctima haya sufrido un perjuicio; Nexo causal: Debe existir una relación causal entre el daño producido y la conducta del responsable; Conducta antijurídica o ilícita: Se refiere a la acción u omisión que vulnera un deber general de no causar daño a otro; y el factor de atribución: Puede ser subjetivo (culpa o dolo) u objetivo (la mera producción del daño por una actividad riesgosa, por ejemplo).

Se ha evidenciado que la implementación de IA en la selección de personal puede generar sesgos que resultan en actos discriminatorios hacia los postulantes. Por lo tanto, es crucial establecer criterios para determinar la responsabilidad del empleador en este contexto. El Parlamento de la Unión Europea contribuye a este análisis con la Resolución del 20 de octubre de 2020, que incluye recomendaciones sobre un marco de responsabilidad civil para la inteligencia artificial. En particular, el Artículo 4.1 establece la responsabilidad objetiva para sistemas de IA considerados de alto riesgo, indicando que el operador de dichos sistemas será responsable de cualquier daño derivado de sus actividades.

De acuerdo a los criterios abordados por el parlamento de la Unión Europea se puede entender por “IA de alto riesgo”, aquellas IA que funciona de manera autónoma; y con respecto a la responsabilidad objetiva, hemos dicho que solo basta con probar la existencia del daño y la relación causal.

Por otro lado, el artículo 8 nos habla de “responsabilidad subjetiva” y señala que el operador de un sistema de IA que no sea de alto riesgo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 3, letra c., tendrá responsabilidad subjetiva por los daños y perjuicios ocasionados por procesos llevados a cabo por sistemas de IA.

Fernandez Sessarego (1998) en su artículo titulado *“Daño a la persona y daño*

moral en la doctrina y en la jurisprudencia latinoamericana actual” señala que el daño puede clasificarse basándose en la naturaleza del ente afectado. En este sentido, se pueden diferenciar dos tipos de daños: subjetivo y objetivo. El daño subjetivo afecta al ser humano, mientras que el daño objetivo se refiere a cosas inanimadas.

Además, el daño también puede distinguirse por las consecuencias derivadas del evento dañino. Estas consecuencias pueden ser resarcidas económicamente cuando la naturaleza del ente lo permite, es decir, cuando se pueden cuantificar monetariamente o el objeto dañado puede ser reemplazado por uno similar. Este tipo de daño se denomina "patrimonial" o "extrapersonal".

Sin embargo, hay casos en los que no es posible compensar a la víctima con dinero debido a la naturaleza del ente dañado. En estos casos, la reparación no será compensatoria sino satisfactoria. Es decir, en ciertos tipos de daño al ser humano, no es posible una indemnización monetaria directa ya que estos aspectos no tienen una traducción económica.

Las dos clasificaciones del daño (según la naturaleza del ente dañado o según las consecuencias del daño) afectan la valoración y liquidación del mismo, así como la fijación de la indemnización. Causar daño a un ser humano no es lo mismo que causar daño a un objeto, y por lo tanto, los criterios y técnicas indemnizatorias deben adaptarse a la naturaleza del ente dañado.

El daño subjetivo, o daño a la persona, puede sistematizarse en daño psicosomático y daño a la libertad, reflejando la unidad psicosomática y la libertad esencial del ser humano. Esta clasificación tiene como finalidad mostrar claramente los diversos aspectos del ser humano que pueden ser lesionados.

La indemnización puede ser "resarcitoria" cuando es posible fijarla en dinero, y "reparatoria" cuando esto no es posible. El resarcimiento es la compensación en dinero, mientras que la reparación tiene un carácter satisfactivo cuando no se puede realizar una compensación monetaria directa.

Así mismo, Espinoza, J. (2014) en su artículo titulado “Las perspectivas de modernización del Derecho de las Obligaciones: el estado de la cuestión en la experiencia jurídica peruana”, presenta un análisis del Código Civil peruano, donde se concluye que el C.C. da lugar a dos teorías causales aplicadas según el tipo de responsabilidad: Para la responsabilidad extracontractual calza la teoría de la causalidad adecuada y la de la causa próxima en responsabilidad por inejecución de obligaciones. Sin embargo, se señala que la doctrina sugiere que no debe imponerse estrictamente una teoría causal, sino seleccionar

aquella que mejor se adapte a las circunstancias particulares de cada caso.

En relación a lo mencionado, Beltrán, J. (2004), en su artículo titulado “Estudios de la Relación Causal en la Responsabilidad Civil. Derecho & Sociedad” señala que “la Teoría de la Causalidad Adecuada”, utiliza un criterio de razonabilidad y probabilidad para analizar las causas de un daño. Se basa en la regularidad de ocurrencia de los hechos, considerando si una acción es adecuada para producir un resultado en circunstancias normales. Esta teoría se aplica cuando el daño es previsible en situaciones típicas, pero se hace la aclaración que no se usa para "efectos anormales o particulares".

Para esta situación se presentan dos etapas de análisis; en *el saber ontológico*, se realiza una selección de los hechos relevantes, descartando aquellos irrelevantes, para identificar las condiciones generales que facilitan el daño en situaciones típicas; por ejemplo, en el caso de una broma telefónica que causa un shock fatal, se evaluaría que una llamada normalmente no genera tal resultado y, por tanto, no se considera una causa adecuada. Por otro lado, en *el saber nomológico*, se generalizan y abstraen las consecuencias esperadas de esos hechos relevantes, considerando la normalidad del curso de los acontecimientos, lo que permite definir cuál de esos hechos es determinante del daño en circunstancias ordinarias.

Según lo establecido por el Parlamento de la Unión Europea, es evidente que todo existe responsabilidad por los daños causados por actos de discriminación, que vulneren la protección laboral y el derecho a la igualdad de oportunidades; en concordancia con esto y lo señalado por nuestro código civil es de vital importancia garantizar que las persona que consideren hayan sufrido un daño o perjuicio tenga derecho recibir una indemnización por parte de la persona responsable de dicho daño o perjuicio.

Es así que en Resolución del Parlamento Europeo (2020) establece que los operadores de las IA de alto riesgo, deberán indemnizar hasta por un importe máximo de 2 millones de euros; con respecto a los daños morales se establece que el importe será de 1 millón como máximo.

En concordancia con esto nuestro código civil ya tiene previsto la obligación de indemnizar como una forma de resarcir el daño por dolo o culpa. (Código Civil. Decreto Legislativo 295, 1984).

Materiales y métodos

El presente trabajo tiene un enfoque cualitativo; Daniels Rodríguez, y otros (2011) señalan que este tipo de investigación se basa en la recolección de datos sin la necesidad de una medición numérica; este tipo de investigación se centra en la evaluación del fenómeno, lo

que conlleva la recopilación y el análisis de datos con el fin de cuantificar ciertas cualidades o características de un sujeto o unidad de observación; así mismo, esta presente investigación es del tipo aplicada; en palabras de Daniels Rodríguez, y otros (2011) se señala que este tipo de investigaciones busca su aplicación inmediata en situaciones reales, pues, su propósito central es llevar a la práctica los hallazgos obtenidos en la investigación.

Por otro lado, estamos frente a una investigación no experimental; Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) señalan lo siguiente “en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p.152).

Cabe señalar que esta investigación es socio – jurídica, pues se enfoca en estudiar y analizar cuestiones relacionadas con el derecho y la sociedad; esto sería las repercusiones del uso de las IA en el ámbito laboral, en ese sentido, podemos decir que se combinan elementos de las ciencias sociales y el derecho.

El nivel de esta investigación es descriptivo, pues se busca determinar los criterios para establecer la responsabilidad extracontractual del empleador. Para lograr esto, se recopiló y describió información sobre las prácticas y políticas de los empleadores en este contexto. Esta información proviene de doctrina, tesis, leyes nacionales e internacionales.

Como principal método de investigación científica se utilizó el método de mapeo para construir la matriz de consistencia, como se muestra en la Tabla N° 1, este método consiste en elaborar mapas conceptuales o cuadros y, teniendo como punto de partida a éste, profundizar en la revisión de la literatura (tesis, leyes, artículos, etc.) y el desarrollo del marco teórico. (Hernández Sampieri y otros, 2014).

Con respecto a los métodos de investigación jurídica, se entiende como cualquier técnica que aproxime el fenómeno jurídico que se está investigando con la realidad histórica y social (Daniels Rodríguez y otros, 2011), en razón a esto, en la presente investigación se utilizó el método teórico deductivo, donde se usa un razonamiento lógico, basado en leyes o principios, y hechos donde se observa discriminación algorítmica en el proceso de selección de personal.

Resultados y discusión

Este trabajo de investigación busca plantear algunos criterios para establecer la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso negligente de las IA en el proceso de selección de personal; en ese sentido, tras haber analizado antecedentes y haber abordado las bases teóricas relacionadas, en este apartado se realizará un desglose para abordar las consideraciones más relevantes con el objeto de este trabajo.

Análisis de los principios y normativas legales vigentes relacionados con el derecho a la no discriminación laboral en el contexto del uso de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal.

El eje fundamental que garantiza un trato igualitario en el acceso al empleo es el principio de igualdad y no discriminación, reconocido tanto a nivel constitucional como en normativas específicas; en nuestro país, la Constitución Política establece en su artículo 2.2 el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación por motivos de origen, raza, género, religión, entre otros. Este principio lo podemos extender al ámbito laboral, como se menciona en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley 728), que considera nulos los despidos basados en discriminación y tipifica los actos de hostilidad relacionados con discriminación como equiparables al despido (art. 30).

Asimismo, el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación, al cual el Perú está suscrito, prohíbe cualquier forma de distinción que anule la igualdad de oportunidades en el trabajo; es así que Otero (2022) señala que el principio de no discriminación se aplica desde antes de la relación laboral, donde suelen surgir tratos discriminatorios, especialmente en contextos informales, al incluir requisitos innecesarios que generan discriminación indirecta.

El problema de la IA, utilizada en procesos de selección de personal se debe por su capacidad de analizar grandes volúmenes de datos y optimizar decisiones, esto plantea riesgos significativos de discriminación. Ejemplos como el de Amazon, que en 2014 utilizó un sistema de IA para evaluar candidatos y descubrió que el algoritmo mostraba sesgos de género, evidencian la deficiencia que puede presentar este tipo de sistemas.

El origen de los sesgos en la IA surge del uso de datos de entrenamiento históricos que reflejan desigualdades sociales y laborales previas. Esto quiere decir que, sin una adecuada supervisión humana y sin ser ajustados para corregir sesgos, la IA puede generar discriminación.

En Perú, la Ley N.º 27270 “Ley Contra Actos de Discriminación” regula expresamente que en los procesos de selección no se incluyan condiciones que promuevan desigualdad de oportunidades, sancionando aquellos actos que transgredan este principio. Sin embargo, estas normativas deben ser actualizadas para poder cubrir nuevos escenarios, específicamente la que concierne a la utilización de IA en los procesos de selección; estableciendo requisitos como la transparencia de los algoritmos y la supervisión humana para garantizar la no discriminación. Es fundamental que se promulguen nuevas regulaciones que obliguen a las empresas a auditar y ajustar sus algoritmos de selección para evitar sesgos.

Además, se debe exigir que los procesos de evaluación de IA deben incluir criterios claros de transparencia, explicabilidad y rendición de cuentas, para que los candidatos puedan conocer los criterios de selección.

Es evidente que el uso de IA en el ámbito laboral ofrece ventajas en términos de eficiencia, pero también plantea un desafío crucial para garantizar el derecho a la no discriminación. Es por eso que las normativas actuales deben dar un salto, para abordar los nuevos escenarios, con el fin de proteger los derechos fundamentales en un contexto cada vez más influido por la tecnología.

Análisis de los principios y criterios jurídicos relevantes para determinar la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso negligente de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal.

En este punto se realizó un análisis de la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso negligente de inteligencia artificial (IA) en el proceso de selección de personal, por lo cual se debe considerar los principios generales del derecho civil. En este contexto, el uso negligente de IA puede derivar en actos de discriminación, lo cual implica la posibilidad de que el empleador deba responder por los daños causados bajo diferentes modalidades de responsabilidad.

Como antecedente base de este análisis, citamos a Vela (2021) quien hace un aporte importante, pues señala que la IA, al tener un ciclo de vida, se podría establecer como responsables al conjunto de personas que formaron parte del ciclo de vida del sistema inteligente, lo cual generaría dificultades para determinar el grado de responsabilidad; en ese sentido se muestra como una posible solución la responsabilidad solidaria. Por otro lado, considero más acertado considerar como sujeto responsable, a la persona que pueda estar en la mejor posición para controlar el riesgo.

En ese sentido, la figura legal de la responsabilidad civil extracontractual se refiere a la obligación de reparar los daños causados a terceros sin que exista un vínculo contractual entre las partes. Esta figura legal es aplicable cuando el uso de un sistema de IA en el proceso de selección de personal genera daño, como es el caso de la discriminación en la contratación.

Para que se configure la responsabilidad civil extracontractual, es necesario que concurren elementos esenciales; en el contexto de la discriminación en el procedimiento de selección de personal y el uso de inteligencia artificial (IA), se incluyen la existencia de un daño efectivo, este puede ser material o inmaterial, afectando principalmente el derecho fundamental de la igualdad de oportunidades. Por otro lado, es necesario establecer un nexo causal que vincule el daño a la conducta del responsable, asegurando que el uso de IA haya

sido la causa directa del perjuicio. Con relación a la conducta antijurídica se refiere a acciones u omisiones que vulneran el deber de no causar daño, como la implementación de algoritmos sesgados. Finalmente, el factor de atribución puede ser subjetivo, requiriendo prueba de dolo o culpa por parte del empleador, o objetivo, considerando el riesgo inherente al uso de tecnologías avanzadas. Estos elementos son clave para determinar la responsabilidad y posibles indemnizaciones en estos casos.

El Código Civil Peruano distingue entre responsabilidad directa e indirecta. Con respecto a la primera el art. 1969 de expresa que si se demuestra que el empleador actuó con dolo o culpa al utilizar IA que provocó discriminación, está obligado a indemnizar a la víctima. La negligencia puede deberse a la falta de supervisión adecuada de los algoritmos de selección o a no prever los sesgos discriminatorios en el sistema de IA.

Por otro lado, la responsabilidad indirecta es abordada en el art. 1981, del mismo cuerpo normativo, en ese sentido, podemos señalar que el empleador puede ser responsable por los daños causados por terceros bajo su control, como desarrolladores de software o consultores externos. Esto se aplica si los algoritmos de IA fueron mal diseñados o implementados por terceros, pero utilizados bajo la dirección del empleador.

El Parlamento Europeo, y su Resolución de octubre de 2020, la cual establece un marco de responsabilidad civil para los sistemas de IA de alto riesgo. Según esta normativa, los operadores de IA son responsables de manera objetiva por los daños causados por el uso de estos sistemas, sin necesidad de probar dolo o culpa; en la misma línea Sánchez Loayza & Zegarra Chavez (2022) señalan que la autonomía de la IA es controversial debido a su imprevisibilidad, ya que ni los programadores ni los fabricantes pueden predecir su actuar, escapando así de la esfera de control intelectual.

De acuerdo con lo analizado, la figura de la responsabilidad extracontractual, es aplicable para los casos donde la IA discrimine a los postulantes a un puesto de trabajo, por lo cual, la indemnización es aplicable, pues busca resarcir los daños sufridos por la víctima, los cuales pueden ser patrimoniales (económicos) o extrapatrimoniales (daño moral). En el caso de discriminación laboral causada por IA, las víctimas tienen derecho a ser compensadas por el daño moral, que incluye el impacto en su dignidad y derechos fundamentales.

Criterios para establecer la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso de las inteligencias artificiales en el procedimiento de selección y de contratación de personal.

En relación a la normativa y los principios jurídicos vigentes de nuestro país, relacionados con el derecho a la no discriminación y la responsabilidad extracontractual,

orientados a la protección de los derechos de los postulantes a un empleo, resulta fundamental abordar el creciente uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección. La presencia de sesgos algorítmicos en estas tecnologías puede generar afectaciones a los derechos de los candidatos, lo que exige una regulación adecuada para evitar discriminaciones injustificadas.

En ese sentido, en base a los antecedentes estudiados y las bases teóricas analizadas; se pueden plantear ciertos criterios para mitigar o hacer frente a esta naciente problemática; los cuales serían: La diligencia en los datos de entrenamiento, control humano y revisión técnica.

Con respecto a la diligencia en los datos de entrenamiento, es necesario se equilibren los datos de entrenamiento, con el fin de que representen de manera justa a todos los grupos sociales y evitar patrones sesgados. Además, es crucial instruir a la IA para que utilice representaciones imparciales de los datos, minimizando la influencia de características que puedan derivar en actos de discriminación.

Por otro lado, el criterio de control humano en sistemas de inteligencia artificial es fundamental para garantizar su comportamiento ético y seguro. Como se precisó, la autonomía y capacidad de aprendizaje de estas tecnologías pueden generar cierto grado de imprevisibilidad en su interacción con la sociedad, lo que hace necesario la existencia de un control y supervisión humanos constantes durante todo su ciclo de vida. Esta supervisión debería ser un requisito legal obligatorio, sin importar el nivel de riesgo o el sector de aplicación.

En ese sentido, este control implica que, las decisiones más sensibles o críticas (como contratación, evaluación de desempeño, aprobación de créditos, o diagnósticos médicos), deban ser revisadas, validadas o, en su defecto, tener la capacidad de intervenir y revertir las decisiones automatizadas si es necesario. Por lo cual, es conveniente que en los casos de evaluación de curriculum vitae mediante el uso de IA, un reclutador humano debe intervenir revisando manualmente al menos el 20% de los casos antes de tomar una decisión final. Esto asegura que no se descarten injustamente a personas con habilidades potencialmente valiosas.

El criterio de control humano debe ser complementado por una “revisión técnica” por parte de profesionales entendidos en la materia. Es un paso crucial para garantizar seguridad, fiabilidad y conformidad con estándares éticos. Este proceso implica evaluar exhaustivamente tanto el funcionamiento de los algoritmos como el comportamiento del sistema a lo largo de su ciclo de vida, asegurando que funcione correctamente y sin causar daños.

Además, esta revisión técnica puede complementarse con la intervención de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que desempeña un rol

fundamental en la supervisión y el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad en el trabajo. SUNAFIL se encarga de ejecutar labores de fiscalización y sanción, según su competencia, en materia de inspección laboral. Esta supervisión institucional es muy importante, pues refuerza la observancia de las normas laborales y garantiza que el sistema de selección no incurra en prácticas discriminatorias.

Conclusiones

En la presente investigación se relacionaron los principios y normativas legales vigentes relacionados con el derecho a la no discriminación laboral en el contexto del uso de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal; entre los cuales resalto, el principio de igualdad y no discriminación, reconocido tanto a nivel constitucional como en normativas específicas; en nuestro país, la Constitución Política establece en su artículo 2.2 el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación por motivos de origen, raza, género, religión, entre otros. Este principio lo podemos extender al ámbito laboral para resolver controversias relacionadas con la discriminación en el proceso de selección de personal con el uso de la IA. Asimismo, se analizó la Ley N.º 27270 “Ley Contra Actos de Discriminación”, la cual regula expresamente que en los procesos de selección no se incluyan condiciones que promuevan desigualdad de oportunidades, sancionando aquellos actos que transgredan este principio.

Por otro lado, se evidencio que se deben considerar los principios generales del derecho civil, lo cual implica la posibilidad de que el empleador deba responder por los daños causados bajo diferentes modalidades de responsabilidad. En ese sentido, la figura legal de la responsabilidad civil extracontractual se refiere a la obligación de reparar los daños causados a terceros sin que exista un vínculo contractual entre las partes. Esta figura legal es aplicable cuando el uso de un sistema de IA en el proceso de selección de personal genera daño, como es el caso de la discriminación en la contratación. Para que se configure la responsabilidad civil extracontractual, es necesario que concurran: El daño, el nexo causal, la conducta antijurídica o ilícita; y el factor de atribución.

Se determinó que la presencia de sesgos algorítmicos en las tecnologías de inteligencia artificial puede generar afectaciones a los derechos de los candidatos, lo que exige una regulación adecuada para evitar discriminaciones injustificadas. En ese sentido, con base en los antecedentes y las teorías analizadas, se establecieron ciertos criterios para atribuir la responsabilidad civil extracontractual del empleador. Estos son: la diligencia en los datos de entrenamiento, el control humano en el proceso de selección y la revisión técnica de los

sistemas utilizados, lo que facilita la identificación del responsable en caso de vulneración de derechos a los candidatos a un puesto de trabajo.

Recomendaciones

Se recomienda a los legisladores la incorporación de directrices específicas en la legislación para el uso de IA en la selección de personal, enfocándose en mitigar sesgos algorítmicos; estas directrices deben tomar como ejemplo lo establecido por El Parlamento de Unión Europea, en su Resolución del 20 de octubre de 2020, con recomendaciones destinadas a la “Comisión sobre un régimen de responsabilidad civil en materia de inteligencia artificial”. Así mismo; se recomienda a los legisladores tomar en cuenta los criterios propuestos, para poder establecer la responsabilidad extracontractual del empleador.

Por otro lado, es importante recomendar la ejecución de investigaciones que ayuden a comparar la efectividad de normativas de otros países, evaluando cómo regulan el uso de IA, para poder extraer buenas prácticas aplicables en el contexto local.

Así mismo, al tratarse de un tema interdisciplinario, es recomendable realizar investigaciones en sectores claves para la sociedad, como la tecnología, educación o salud, donde los sistemas de IA están más avanzados. Estos sectores, debido a su influencia y rápida adopción de tecnologías de IA, presentan particularidades y desafíos únicos. Un análisis profundo en estos contextos permitiría identificar patrones que pudieran afectar ciertos derechos fundamentales de las personas, además de aportar conocimientos valiosos sobre cómo ajustar los sistemas y algoritmos para cumplir con las normativas vigentes.

Referencias

- Abeliuk, A., & Guriérrez, C. (2021). Historia y evolución de la Inteligencia Artificial. *Bits de Ciencia*, 14-21. Obtenido de <https://revistasdex.uchile.cl/index.php/bits/article/download/2767/2700>
- Barzola Correa, A. (2021). *Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada*. Tesis de grado, Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHG_O_TE_Barzola_Correa_2021.pdf
- Bello, M. M. (2021). *Impacto de la Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección en Recursos Humanos Internacionales*. Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de derecho, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11230>
- Beltrán, J. (2004). Estudios de la Relación Causal en la Responsabilidad Civil. *Derecho & Sociedad*, (23), 260-266. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16891>
- Celí Sernaqué, L., & Córdova Lazo, A. (2022). *Nivel de discriminación laboral en la población femenina de la ciudad de Piura, año 2021*. Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego, Piura. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9788/1/REP_LIZ.CELI_ALEXANDRA.C%3%93RDOVA_NIVEL.DE.DISCRIMINACION.LABORAL.pdf

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2021). Inteligencia artificial: desafíos y oportunidades para el Perú. 1-69. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3294013/CEPLAN%20Inteligencia%20artificial%3A%20desaf%C3%ADos%20y%20oportunidades%20para%20el%20Per%C3%B3.pdf>
- Código Civil. Decreto Legislativo 295. (1984). Obtenido de <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). (1958) (núm. 111). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Constitución Política del Perú (29 de diciembre de 1993). <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Córdova Salas, M. (2014). *Análisis del Artículo 10º del D.S. N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO del Decreto Legislativo N° 728) en Relación al Derecho Fundamental de Igualdad y no Discriminación de los Trabajadores que Ingresan Mediante Concurso Público*. Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María, Escuela de post grado, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9370>
- Daniels Rodríguez, M., Jongitud Zamora, J., Luna Leal, M., Monroy Garcia, R., Mora Ortega, R., & Viveros Contreras, O. (2011). *Metodología de la investigación jurídica*. Veracruz: Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/36358/danielsrodriguezmartha.pdf>
- Espinoza Espinoza, J. (2014). *Las perspectivas de modernización del derecho de las obligaciones: el estado de la cuestión en la experiencia jurídica peruana*. IUS ET VERITAS, 24(48), 106-128. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11912>
- Expediente N° 22419-2018-SUNAFIL/ILM. Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala. Recuperado de: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2024/01/RESOLUCION-DE-TRIBUNAL-SUNAFIL-12162023SUNAFIL-TFL.pdf>
- Expediente N. R.G. 2949/2019. Tribunale Ordinario Di Bologna. Recuperado de: <https://www.algoritmolegal.com/wp-content/uploads/2021/01/Sentencia-Bologna-Italia-Deliveroo-dic-2020-Original-italiano.pdf>
- Ferrante, E. (2021). ¿Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos ¿por qué deberían importarnos? *Nueva sociedad*, 27-36. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2021/no294/3.pdf>
- Forbes Perú (2024). Desde búsqueda de candidatos hasta armado de avisos: Perú es el país latinoamericano que más usa IA para gestionar talento, según Bumeran. Revista Forbes. Recuperado de: <https://forbes.pe/capital-humano/2024-01-16/desde-busqueda-de-candidatos-hasta-armado-de-avisos-peru-es-pais-latinoamericano-que-mas-usa-ia-para-gestionar-el-talento-segun-bumeran/>
- Granados Ferreira, J. (2022). *Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales*. CES DERECHO, 13(1), 111-132. doi: 10.21615/cesder.639. Recuperado de: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6395>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. Sexta edición). Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Landa Arroyo, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios Constitucionales*, 71-101. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002021000200071>
- Ley N.º 27270, Ley Contra Actos de Discriminación (29 de mayo de 2000). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6119284/5409466-ley-n-27270.pdf?v=1711558141>
- Ley 728 Ley de productividad y competitividad laboral (27 de marzo de 1997) Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>
- Ley N° 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país (5 de julio de 2023). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5038703/ley-que-promueve-el-uso-de-la-inteligencia-artificial-en-fav-ley-n-31814.pdf?v=1692895308>
- Llerena Delgado, G., & Guevara Riveros, A. (2021). *Aspectos jurídicos y éticos de la inteligencia artificial en la administración de justicia: un análisis de las implicancias de los algoritmos y sus sesgos*. Tesis de grado, Universidad Católica San Pablo, Escuela profesional de derecho, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bbf2d67e-4d0d-42bf-a7ed-9cf152e49358/content>
- Murad, A. (9 de febrero de 2021). Las computadoras que rechazan tu currículum cuando te postulas a un puesto de trabajo. *BBC NEW MUNDO*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55981184>
- Nuria Belloso, M. (2022). La problemática de los sesgos algorítmicos (con especial referencia a los de género). ¿Hacia un Derecho a la protección contra los sesgos. En *Inteligencia Artificial y Filosofía del Derecho* (págs. 45-69). Murcia, España: Laborum. Obtenido de https://www.iltras.com.mx/_files/ugd/e3d2a3_829f4f5ac60346e6811f87566d8a32c6.pdf#page=45
- Ortiz de Zárate Alcarazo, L. (2023). Sesgos de género en la inteligencia artificial. *Revista de occidente*, 5-20. Obtenido de https://ortegaygasset.edu/wp-content/uploads/2023/03/RevistadeOccidente_Marzo2023_L.Ortiz_de_Zarate.pdf
- Otero Norza, L. (2022). La prohibición de discriminación laboral. Apuntes sobre su construcción, evolución y actualidad en el derecho comparado y la legislación mexicana. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*(4), 265-280. Obtenido de <https://www.revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/14066/14780>
- Pacheno Zurita, A., & Molina Torres, M. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*(179-186), 179-186. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/download/484/499>
- Papayannis, D. (2021). Responsabilidad Civil (Concepto). *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad.*, 294-312. doi:<https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6350>
- Parlamento Europeo. (2020). Régimen de responsabilidad civil en materia de inteligencia artificial. Diario Oficial de la Unión Europea. Obtenido de <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IP0276&from=EL#:~:text=Los%20ciudadanos%20deben%20tener%20derecho,confianza%20en%20la%20nueva%20tecnolog%C3%ADa.>
- Patiño, H.E. (2008). Responsabilidad extracontractual y causales de exoneración. Aproximación a la jurisprudencia del Consejo de Estado colombiano. *Revista de derecho Privado*. 14 (jun. 2008), 193-218. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/555>
- Pereira dos Santos Cruz, R. (2020). Hacia un Régimen Jurídico Único de la Responsabilidad

- Civil: Perspectiva Española y Portuguesa. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, Salamanca. Obtenido de: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145425/Ribeirinho%2C%20Rita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porrúa Perea, V. (2022). *Problemas éticos en torno a la descarga de decisiones en máquinas con algoritmos de inteligencia artificial*. Tesis de Grado, Universidad Pontificia Comillas, Madrid. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/56403>
- R. Gabriel, J. (2020). Inteligencia Artificial y Filosofía del Bioderecho: una tesis crítica y una propuesta ética. *IUS ET SCIENTIA*, Vol. 6, 1-15. doi:<https://dx.doi.org/10.12795/IETSCIENTIA>
- Ramirez Martinez , W. (2021). *Asistente virtual para apoyar la atención al cliente en consultas legales de ámbito laboral en la empresa Abogados Romero*. Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Ingeniería , Chiclayo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4151>
- Sánchez Loayza, P., & Zegarra Chavez, L. (2022). *Necesidad de regulación de la inteligencia artificial en la responsabilidad civil extracontractual en el Perú, 2021*. Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú, Escuela de Derecho y Ciencias Humanas, Arequipa. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/6643>
- Soberanes Díez, J. (2022). La discriminación en las convocatorias laborales. *Revista latinoamericana de derecho social*, 271-296. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17279>
- Toyama Miyagusuku, J., & Rodríguez León, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial. *Themis-revista de derecho*, 255-266. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21990/21396>
- Valdez Humbser, R. (2013). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de post grado. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5248/VALDEZ_HUMBSER_ROCIO_DERECHO_IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vela Muñoz, J. (2021). *Derecho de la Inteligencia Artificial Un enfoque global de responsabilidad desde la ética, la seguridad y las nuevas propuestas reguladoras europeas*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia: España. Recuperado de: <https://roderic.uv.es/rest/api/core/bitstreams/3e63d420-30bf-411290f01a957a6a872e/content>

Anexos

Tabla 1

Matriz de consistenci

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	TESIS RELACIONADA	ESQUEMA DE RESULTADOS	
Responsabilidad civil extracontractual por discriminación en el proceso de selección de personal debido al uso negligente de inteligencia artificial	¿Qué criterios deben ser tomados en cuenta para establecer la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso negligente de las IA en el proceso de selección de personal?	GENERAL	Determinar los criterios que deben ser tomados en cuenta para establecer la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso de las inteligencias artificiales en el procedimiento de selección y de contratación de personal.	Papayannis, D. (2021). Responsabilidad Civil (Concepto). Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad., 294-312. doi: https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6350	Criterios para establecer la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso de las inteligencias artificiales en el procedimiento de selección y de contratación de personal
		ESPECÍFICO	1. Analizar los principios y normativas legales vigentes relacionados con el derecho a la no discriminación laboral en el contexto del uso de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal	Otero Norza, L. (2022). La prohibición de discriminación laboral. Apuntes sobre su construcción, evolución y actualidad en el derecho comparado y la legislación mexicana. Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social(4), 265-280. Obtenido de https://www.revistas.uma.es/index.php/REJLSS/articulo/view/14066/14780	Análisis de los principios y normativas legales vigentes relacionados con el derecho a la no discriminación laboral en el contexto del uso de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal
			2. Analizar los principios y criterios jurídicos relevantes para determinar la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso negligente de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal.	Vela Muñoz, J. (2021). Derecho de la Inteligencia Artificial Un enfoque global de responsabilidad desde la ética, la seguridad y las nuevas propuestas reguladoras europeas. Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, Departamento de Derecho Civil, Valencia. Obtenido de https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/81318/TD_JMMV_Dep%C3%B3sito_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Análisis de los principios y criterios jurídicos relevantes para determinar la responsabilidad civil extracontractual del empleador por el uso negligente de inteligencia artificial en el proceso de selección de personal.