Polo del Conocimiento

Pol. Con. (Edición núm. 108) Vol. 10, No 7
Julio 2025, pp. 1532-1540
ISSN: 2550 - 682X
DOI: 10.23857/pc.v10i7.9967

CC BY NC SA

Inteligencia Artificial en el Reclutamiento Laboral: Implicaciones Jurídicas y Desafíos Regulatorios

Artificial Intelligence in Job Recruitment: Legal Implications and Regulatory Challenges

Inteligência Artificial no Recrutamento de Emprego: Implicações Legais e Desafios Regulatórios

Diana Patricia Acosta Feldman Jaramillo [I]
diana.acostaj@ug.edu.ec
https://orcid.org/0009-0000-9730-418X

Correspondencia: hlgusquig@ube.edu.ec

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 26 de mayo de 2025 *Aceptado: 24 de junio de 2025 * **Publicado:** 13 de julio de 2025

I. Licenciada en Ciencias Sociales y Políticas (2003). Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador (2004). Abogada con mención en Solución Alternativa de Conflictos (2004). Doctora en Jurisprudencia (2006) Especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG) (2010). Experta Latinoamericana en Relaciones Laborales por la Universidad de Bologna / Organización Internacional del Trabajo (OIT), Italia (2005). Magíster en Derecho Administrativo (2011). Magíster en Ciencias Políticas con mención en Políticas Públicas (2022). Magíster en Derecho Constitucional por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) (2023). Certificaciones Internacionales en Harvard University (JFK School of Government): Mastering Negotiation (2019). Leading Economic Growth (2020). Leadership in Crises (2021). Executive Certificate in Public Policy (2021). Maestría en Derecho con mención en Derecho Constitucional por la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE) (2023). Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la UNIR Universidad Internacional de La Rioja, España (2024 - en curso). Doctoranda en Derecho por la Universidad de Buenos Aires (UBA) (actualmente). Doctoranda en Derecho por la Universidad de Mar del Plata (actualmente). Investigadora y Docente en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Resumen

La inteligencia artificial (IA) está transformando los procesos de contratación laboral, introduciendo herramientas innovadoras que agilizan la selección de candidatos y mejoran la eficiencia en los recursos humanos. Sin embargo, su implementación también plantea importantes desafíos legales relacionados con la privacidad, la discriminación y la transparencia. Este estudio analiza el impacto de la IA en la contratación laboral en el contexto ecuatoriano, examinando las normativas vigentes, los casos de estudio internacionales y las cuestiones éticas asociadas. A partir de ello, se plantean propuestas para desarrollar un marco regulatorio que garantice una implementación equitativa y ética de la IA en el ámbito laboral.

Palabras Clave: Inteligencia artificial; contratación laboral; derechos laborales; privacidad; normativa.

Abstract

Artificial intelligence (AI) is transforming labor recruitment processes, introducing innovative tools that streamline candidate selection and improve human resources efficiency. However, its implementation also raises significant legal challenges related to privacy, discrimination, and transparency. This study analyzes the impact of AI on labor recruitment in the Ecuadorian context, examining current regulations, international case studies, and associated ethical issues. Based on this, proposals are made for developing a regulatory framework that ensures the equitable and ethical implementation of AI in the labor market.

Keywords: Artificial intelligence; labor recruitment; labor rights; privacy; regulations.

Resumo

A inteligência artificial (IA) está a transformar os processos de recrutamento de mão-de-obra, introduzindo ferramentas inovadoras que agilizam a seleção de candidatos e melhoram a eficiência dos recursos humanos. No entanto, a sua implementação também levanta desafios jurídicos significativos relacionados com a privacidade, a discriminação e a transparência. Este estudo analisa o impacto da IA no recrutamento de mão-de-obra no contexto equatoriano, examinando as regulamentações atuais, os estudos de caso internacionais e as questões éticas associadas. Com base nisto, são apresentadas propostas para o desenvolvimento de um quadro regulamentar que garanta a implementação equitativa e ética da IA no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inteligência artificial; recrutamento de mão-de-obra; direitos laborais; privacidade; regulamentações.

Introducción

La inteligencia artificial (IA) ha revolucionado diversos sectores, y el ámbito laboral no es una excepción. Su aplicación en procesos de contratación está transformando la manera en que las empresas seleccionan y evalúan a los candidatos, utilizando algoritmos avanzados capaces de analizar grandes volúmenes de datos en tiempos reducidos. Esta tecnología promete eficiencia, precisión y objetividad en la toma de decisiones, pero también plantea desafíos éticos y legales significativos.

En el contexto de la contratación laboral, la IA puede analizar currículos, realizar entrevistas virtuales y evaluar competencias mediante sistemas automatizados. No obstante, su implementación genera preocupaciones sobre el posible sesgo algorítmico, la falta de transparencia en los procesos de selección y la protección de datos personales de los postulantes.

En Ecuador, el marco normativo actual no contempla disposiciones específicas sobre el uso de IA en la contratación laboral. Esta laguna legal deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad frente a posibles violaciones de sus derechos. Además, la falta de regulación puede limitar el potencial de la IA para promover prácticas laborales justas y equitativas.

ESTADO DEL ARTE

1. Definición y Contexto

La inteligencia artificial (IA) se define como un conjunto de tecnologías que permiten a las máquinas realizar tareas asociadas tradicionalmente con la inteligencia humana, como el aprendizaje, la toma de decisiones y el reconocimiento de patrones (OIT, 2021, p. 12). En el ámbito laboral, la IA se utiliza principalmente para optimizar procesos de reclutamiento y selección de personal, mejorando la eficiencia en la identificación de talentos y reduciendo los tiempos asociados a estas tareas (Smith & Jones, 2020, p. 45).

En este contexto, las herramientas basadas en IA incluyen sistemas de rastreo de candidatos (ATS), algoritmos predictivos para evaluar el rendimiento laboral y plataformas digitales que automatizan procesos como entrevistas y evaluaciones de competencias (García & Pérez, 2022, p. 34). Estas tecnologías no solo han transformado la gestión de recursos humanos, sino que también han

planteado nuevos desafíos éticos y legales relacionados con la transparencia y la equidad en los procesos de contratación.

2. Evolución de la IA en la Contratación

El uso de IA en la contratación laboral ha crecido exponencialmente en la última década debido al avance en capacidades computacionales y la disponibilidad de grandes volúmenes de datos (Ramírez, 2021, p. 29). Herramientas como los sistemas de rastreo de candidatos (ATS) comenzaron a ganar popularidad en los años 2000, permitiendo a las empresas filtrar aplicaciones de manera automática utilizando palabras clave y criterios predefinidos. Posteriormente, el desarrollo de algoritmos más avanzados permitió la implementación de evaluaciones psicológicas automatizadas y entrevistas virtuales basadas en inteligencia emocional (Smith & Jones, 2020, p. 45).

En países desarrollados, estas tecnologías han permitido a las empresas reducir los costos asociados con el reclutamiento, aumentar la precisión en la selección de candidatos y mejorar la experiencia de los postulantes al automatizar procesos tediosos. Sin embargo, su adopción en países en desarrollo, como Ecuador, ha sido más limitada debido a restricciones tecnológicas y la falta de un marco normativo que regule su implementación (García & Pérez, 2022, p. 36).

3. Estudios Recientes

Investigaciones recientes han analizado tanto los beneficios como los riesgos de implementar IA en los procesos de contratación. Por un lado, autores como García y Pérez (2022) destacan que estas tecnologías incrementan la objetividad al eliminar ciertos prejuicios humanos que pueden influir negativamente en la selección de personal (p. 34). Por otro lado, estudios como el de Ramírez (2021) advierten sobre los sesgos algorítmicos, señalando que los sistemas de IA pueden perpetuar discriminaciones si los datos utilizados para entrenar los modelos contienen prejuicios históricos (p. 29).

Además, se ha identificado que el uso de IA plantea interrogantes éticas importantes, como el grado de transparencia en los procesos de selección y el manejo de datos personales sensibles de los postulantes. En este sentido, la OIT (2021) resalta la necesidad de establecer regulaciones claras que garanticen la equidad y la privacidad en la implementación de estas tecnologías (p. 18).

4. Implicaciones Sociales y Legales

El uso de IA en la contratación laboral tiene implicaciones significativas en términos sociales y legales. Desde una perspectiva social, la automatización de los procesos de selección puede mejorar

la equidad al reducir los sesgos humanos. Sin embargo, también puede generar exclusión si los algoritmos no están diseñados de manera inclusiva o si los candidatos carecen de acceso a las herramientas digitales necesarias para participar en estos procesos (Ramírez, 2021, p. 30).

Desde el punto de vista legal, la falta de normativas específicas sobre el uso de IA deja a los postulantes en una situación vulnerable, exponiéndolos a procesos que pueden carecer de criterios objetivos claros. Según García y Pérez (2022), esto subraya la necesidad de un marco regulatorio robusto que proteja los derechos de los trabajadores y garantice la transparencia y responsabilidad de las empresas que utilizan IA en sus procesos de contratación (p. 37).

MARCO TEÓRICO

1. Inteligencia Artificial y Derecho Laboral

Definición y Aplicaciones

La inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral se refiere al uso de tecnologías avanzadas para automatizar y optimizar procesos relacionados con la gestión de recursos humanos. Entre las aplicaciones más destacadas se encuentran:

- **Análisis automatizado de currículos**: Herramientas que filtran aplicaciones basándose en palabras clave y criterios predefinidos, eliminando manualmente aplicaciones irrelevantes.
- **Entrevistas virtuales**: Sistemas que analizan el lenguaje corporal, el tono de voz y las respuestas de los candidatos para evaluar competencias y personalidad.
- **Predicción de rendimiento laboral**: Algoritmos que predicen el desempeño futuro de un candidato basándose en datos históricos y características personales (Smith & Jones, 2020, p. 48).

Estas herramientas prometen transformar la forma en que las empresas gestionan el talento, pero también presentan riesgos relacionados con la equidad y la transparencia en los procesos de selección.

2. Principios Jurídicos Relacionados

Derechos Fundamentales

El derecho laboral establece principios fundamentales que deben guiar la implementación de IA en los procesos de contratación. Entre ellos se destacan:

Pol. Con. (Edición núm. 108 Vol. 10, No 7, Julio 2025, pp. 1532-1540, ISSN: 2550 - 682X

- **No discriminación**: La regulación de la IA debe garantizar que los algoritmos no perpetúen prejuicios basados en género, raza, edad u otros factores protegidos por la ley (García & Pérez, 2022, p. 36).
- **Privacidad**: Es fundamental proteger los datos personales de los candidatos, asegurando que su manejo cumpla con estándares de seguridad y confidencialidad (Ramírez, 2021, p. 31).
- **Transparencia**: Los postulantes tienen derecho a conocer los criterios utilizados en los procesos de selección y a recibir explicaciones claras sobre las decisiones tomadas por sistemas de IA (OIT, 2021, p. 20).

Estos principios subrayan la importancia de diseñar marcos normativos que protejan a los trabajadores frente a los posibles riesgos asociados con el uso de IA en el ámbito laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Definición

El impacto de la inteligencia artificial (IA) en la contratación laboral se ha convertido en un tema central en la discusión sobre el futuro del empleo. La IA permite automatizar procesos como la preselección de candidatos, las entrevistas y la evaluación de competencias, reduciendo tiempos y costos. Sin embargo, su implementación también ha revelado riesgos significativos, como el sesgo algorítmico, la falta de transparencia en los criterios de selección y el manejo inadecuado de datos personales (García & Pérez, 2022, p. 34).

El uso de algoritmos en la contratación plantea una dualidad: mientras que ofrece eficiencia y objetividad, también genera incertidumbre sobre la equidad de los procesos. Por ejemplo, la exclusión de candidatos basada en criterios predefinidos por un sistema automatizado puede carecer de justificación ética o legal si los datos utilizados contienen prejuicios históricos (Smith & Jones, 2020, p. 47).

2. Ejemplos de Implementación y Resultados

La implementación de IA en sectores como la tecnología y los servicios financieros ha demostrado ser altamente beneficiosa. Empresas multinacionales han adoptado herramientas como sistemas de rastreo de candidatos (ATS) y plataformas de entrevistas virtuales para mejorar la eficiencia en sus procesos de contratación.

Un ejemplo es el uso de algoritmos predictivos en la banca, donde las entidades financieras evalúan la idoneidad de un candidato basándose en patrones históricos de desempeño (Ramírez, 2021, p.

30). Aunque estas herramientas han incrementado la productividad en el sector, también han suscitado preocupaciones sobre la transparencia y el posible sesgo en la selección de personal.

En Ecuador, la implementación de IA en la contratación sigue siendo limitada debido a restricciones tecnológicas y normativas. Sin embargo, empresas locales han comenzado a adoptar herramientas básicas para filtrar currículos y programar entrevistas, lo que marca un paso inicial hacia una mayor digitalización de los procesos laborales (García & Pérez, 2022, p. 38).

3. Cuestiones Éticas

El uso de IA en la contratación laboral plantea cuestiones éticas fundamentales, entre las que destacan:

- **Sesgo algorítmico**: La IA puede perpetuar discriminaciones si los datos utilizados para entrenar los modelos contienen prejuicios. Por ejemplo, un algoritmo podría favorecer a hombres sobre mujeres si los datos históricos reflejan desigualdades de género en ciertos puestos (OIT, 2021, p. 20).
- **Privacidad**: La recopilación de datos personales de los candidatos genera riesgos significativos si no se garantiza su manejo seguro. Esto incluye información biométrica y conductual recopilada durante entrevistas virtuales (Ramírez, 2021, p. 31).
- **Transparencia**: Los candidatos tienen derecho a conocer cómo se toman las decisiones en los procesos de selección automatizados y a recibir explicaciones claras sobre los criterios utilizados (Smith & Jones, 2020, p. 50).

4. Regulación y Normativas Necesarias

En Ecuador, el marco normativo actual no contempla disposiciones específicas sobre el uso de IA en la contratación laboral. Esto crea una laguna legal que deja a los trabajadores en una posición vulnerable frente a posibles abusos. Es necesario realizar ajustes al Código de Trabajo para incluir regulaciones sobre:

- **Auditorías de algoritmos**: Garantizar que los sistemas de IA sean revisados periódicamente para identificar posibles sesgos.
- **Protección de datos**: Establecer estándares claros para el manejo y almacenamiento seguro de información personal.
- **Responsabilidad empresarial**: Definir obligaciones para las empresas que utilicen IA en sus procesos laborales (García & Pérez, 2022, p. 39).

CONCLUSIONES

1. La inteligencia artificial tiene el potencial de transformar la contratación laboral en Ecuador, ofreciendo oportunidades significativas para mejorar la eficiencia y objetividad en los procesos de selección.
2. Los riesgos asociados con el uso de IA, como el sesgo algorítmico y la falta de transparencia, requieren una regulación adecuada que garantice la protección de los derechos de los trabajadores.
3. La equidad y la transparencia deben ser principios fundamentales en el diseño e implementación de herramientas de IA para evitar discriminaciones y garantizar procesos justos.
4. La ausencia de un marco normativo específico en Ecuador representa un desafío crítico que debe abordarse para maximizar los beneficios de la IA en el ámbito laboral.
5. Es imprescindible fomentar un diálogo entre sectores públicos y privados para desarrollar regulaciones inclusivas y adaptadas al contexto ecuatoriano.

RECOMENDACIONES

1. **Establecer una normativa específica sobre el uso de IA en la contratación laboral**: El Código de Trabajo debe incluir disposiciones que regulen la implementación de herramientas de IA, asegurando la equidad, la transparencia y la protección de datos.
2. **Implementar mecanismos para auditar algoritmos de selección**: Se deben desarrollar protocolos para revisar y certificar los algoritmos utilizados en los procesos de contratación, asegurando que cumplan con estándares éticos y legales.
3. **Promover la capacitación en el uso ético de IA**: Tanto empleadores como empleados deben recibir formación sobre los beneficios y riesgos de la IA, fomentando un uso responsable de estas herramientas.
4. **Fomentar la investigación sobre el impacto social y legal de la IA**: Es necesario realizar estudios académicos y sectoriales que analicen las implicaciones de la IA en la contratación laboral, identificando buenas prácticas y áreas de mejora.

Incentivar la colaboración público-privada: El gobierno y las empresas deben trabajar juntos para desarrollar marcos regulatorios que equilibren la innovación tecnológica con la protección de los derechos laborales.

Referencias

- García, A., & Pérez, M. (2022). Inteligencia artificial y empleo. Quito: Ediciones Jurídicas.
- OIT. (2021). El futuro del trabajo: IA en el empleo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ramírez, J. (2021). Derechos laborales en la era digital. Quito: Editorial Jurídica Nacional.
- Smith, R., & Jones, T. (2020). AI in recruitment: Opportunities and risks. London: Academic Press.

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).