

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at <https://www.novaracg.com/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/>.

La orientación desapareció, pero el estatuto no: IA, discapacidad y decisiones de empleo tras las retiradas de enero de 2025

Heather Grizzle · April 2, 2025

La EEOC retiró su guía sobre IA en enero de 2025. La ADA no cambió. Lo que los empleadores aún deben a los solicitantes con discapacidad en las evaluaciones automatizadas de contratación.

Contenidos

1. Qué cambió y qué no
2. Por qué la exposición por discapacidad no se comporta como la exposición por sesgo
3. Lo que muestra la demanda de marzo de 2025
4. Accesibilidad, adaptación y validez son tres obligaciones distintas
5. La capa estatal y su calendario
6. Qué hacer ahora
7. Conclusión
8. Referencias

On January 23, 2025, Executive Order 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, revoked the prior administration's AI executive order and directed federal agencies to review and roll back AI-related policy. Within days, the practical consequences reached the employment context.



Qué cambió y qué no

El 27 de enero, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo eliminó de su sitio web su orientación sobre inteligencia artificial, incluido el documento de asistencia técnica de mayo de 2022 sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y el uso de software, algoritmos e inteligencia artificial para evaluar a solicitantes de empleo y empleados, su resumen complementario Tips for Workers, y el documento de asistencia técnica de mayo de 2023 relativo al Título VII. La Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratos eliminó su orientación sobre inteligencia artificial e igualdad de oportunidades en el empleo para contratistas federales. El Departamento de Trabajo señaló que el Marco de IA y Contratación Inclusiva publicado en septiembre de 2024 por Partnership on Employment and Accessible Technology, así como sus propias mejores prácticas sobre inteligencia artificial de octubre de 2024, podrían ya no reflejar la política vigente.

Gran parte de los comentarios ha interpretado estas eliminaciones como una reducción de la exposición del empleador. Esa interpretación confunde la orientación con la ley. Los documentos de asistencia técnica son interpretativos. Explican cómo entiende una agencia un estatuto y cómo pretende ejercer su discreción de aplicación. No crean la obligación, y su retiro no la extingue. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades se promulgó en 1990 y no ha sido enmendada. El Título I sigue prohibiendo la discriminación por motivo de discapacidad en los términos y condiciones del empleo, sigue exigiendo adaptaciones razonables salvo dificultad excesiva, sigue prohibiendo el uso de estándares de calificación y criterios de selección que excluyan a personas con discapacidad a menos que el criterio esté relacionado con el puesto y sea coherente con la necesidad empresarial, y sigue restringiendo las indagaciones relacionadas con la discapacidad y los exámenes médicos antes de una oferta condicional. Las Directrices Uniformes sobre Procedimientos de Selección de Empleados en 29 C.F.R. Parte 1607 siguen exigiendo a los usuarios de procedimientos de selección que mantengan registros de impacto y, donde exista impacto, evidencia de validez. Los reglamentos de conservación de registros en 29 C.F.R. Parte 1602 siguen exigiendo la conservación de los registros de solicitud y, una vez presentada una queja, la conservación de los registros pertinentes hasta la resolución final.

Lo que las retiradas de enero eliminaron no fue la responsabilidad. Fue el aviso. Los empleadores perdieron el documento que les decía, en lenguaje llano, cuáles de sus



prácticas consideraba problemáticas la agencia y por qué. La exposición permanece y el mapa ha desaparecido.

Por qué la exposición por discapacidad no se comporta como la exposición por sesgo

The dominant response to algorithmic risk in hiring is the bias audit, and the dominant metric is the four-fifths rule, which compares selection rates across groups and treats a ratio below eighty percent as evidence of adverse impact. New York City's Local Law 144, in effect since July 2023, requires an annual independent bias audit of automated employment decision tools and public posting of the results. Vendors increasingly market audit results as assurance.

Este aparato está mal adaptado a la discapacidad, y el desajuste es estructural, no una cuestión de calidad de la auditoría. Las pruebas de impacto estadístico grupal requieren categorías estables, conocidas y mutuamente excluyentes con suficientes miembros en cada una para sustentar una comparación de tasas. La raza y el sexo se aproximan a esas condiciones. La discapacidad no. Es tan heterogénea que una sola categoría tiene poco sentido analítico, ya que las necesidades de adaptación y los patrones de interacción de un solicitante Sordo, un solicitante ciego, un solicitante con discapacidad motriz y un solicitante con discapacidad psiquiátrica no tienen casi nada en común. Con frecuencia no se revela, porque los solicitantes no tienen obligación de identificarse y tienen fuertes incentivos para no hacerlo. A menudo tiene baja prevalencia en cualquier requisición individual, lo que deja las comparaciones de subgrupos con poca potencia estadística incluso cuando existe identificación. Y según la ADA, la unidad de análisis operativa es el individuo, no el grupo, porque una demanda por exclusión pregunta si un criterio tiende a excluir a un individuo con discapacidad, y una demanda por falta de adaptación pregunta qué ocurrió cuando una persona hizo una solicitud.

La consecuencia merece decirse con claridad. Un sistema de selección automatizado puede pasar todas las auditorías de sesgo realizadas sobre él, publicar una proporción de impacto cómodamente por encima del umbral de cuatro quintos en cada categoría medida, y aun así estar excluyendo a solicitantes discapacitados uno a uno de una manera que es individualmente accionable y estadísticamente invisible. Los resultados

La exposición permanece y el mapa ha desaparecido.



de auditoría no son evidencia de cumplimiento de la ADA. Presentarlos como tales, práctica ya habitual entre los proveedores, crea un registro documentado de que el empleador confió en una garantía que no abordaba el riesgo.

Esto también explica por qué la afirmación ampliamente repetida de que los algoritmos bien diseñados reducen el sesgo humano, y por tanto nivelan el terreno de juego para los candidatos discapacitados, debe considerarse sin fundamento. Puede ser cierta para algunas formas de sesgo. No existe una base de evidencia pública que la establezca para la discapacidad, y el mecanismo mediante el cual operan estos sistemas sugiere lo contrario. Los modelos puntúan la conformidad con una distribución aprendida a partir de candidatos exitosos previos. La discapacidad, en las dimensiones que estos sistemas miden con más frecuencia, es precisamente lo que parece la no conformidad con esa distribución.

Lo que muestra la demanda de marzo de 2025

On March 19, 2025, the American Civil Liberties Union, the ACLU of Colorado, Public Justice, and Eisenberg and Baum LLP filed a complaint with the Colorado Civil Rights Division and the EEOC on behalf of a Deaf and Indigenous woman who was required to complete an automated video interview when she applied for a promotion. The complaint alleges violations of the ADA, Title VII, and the Colorado Anti-Discrimination Act. According to the public filings, she requested human-generated captioning as a reasonable accommodation, the request was denied on the basis that the platform's automated captions would suffice, portions of the interview were nonetheless without captions, and she was subsequently rejected on grounds concerning communication. The employer states that the allegations are without merit and that it provides reasonable accommodations to all candidates. The vendor states that the complaint is without merit and rests on an inaccurate assumption about the technology used. These are allegations and denials, and an agency investigation will determine whether cause exists.

Independientemente del resultado, este patrón de hechos es el que los empleadores deberían modelar, porque no depende de probar que un modelo tiene sesgo. Depende de tres preguntas ordinarias. ¿Fue la evaluación accesible para esta candidata? ¿Se solicitó una adaptación, y cuál fue la respuesta? ¿Puede el empleador explicar qué medía la evaluación y por qué ese constructo está relacionado con el puesto?



Note also what the theory does not require. It requires no comparative statistics, no expert reconstruction of a model, and no disparate impact analysis. The evidence is a dated accommodation request, an answer to it, and an adverse outcome. That evidentiary profile is inexpensive to assemble and it is created by the employer's own records.

Accesibilidad, adaptación y validez son tres obligaciones distintas

Gran parte del debate actual difumina distinciones que operan de forma independiente, y confundirlas produce programas de cumplimiento que abordan una obligación mientras dejan dos sin resolver.

La accesibilidad es una propiedad de la interfaz. Si la plataforma de evaluación puede operarse con un lector de pantalla, si los medios están subtítulos, y si se puede ajustar el tiempo son preguntas sobre si el candidato puede siquiera llegar a la tarea. Esta es la capa que la mayoría de las organizaciones ha abordado, generalmente mediante una declaración de conformidad del proveedor.

La adaptación es una obligación de proceso. Requiere que se informe a los candidatos antes de que comience la evaluación de que existen modificaciones disponibles, que una solicitud active un proceso interactivo en lugar de un rechazo formulario, que se identifique a quien toma la decisión, y que exista una vía alternativa que no perjudique en sí misma a la persona que la utilizó. Una plataforma que sea técnicamente accesible en todos los aspectos aún puede generar una demanda por falta de adaptación si nadie le dijo al solicitante que existía una alternativa.

Validity is a property of the measurement. It asks whether what the system scores corresponds to a requirement of the job. This is the layer almost nobody has addressed, and it is where automated video and speech assessment is most exposed. Where a system scores fluency, articulation rate, response latency, prosody, facial affect, or a construct labeled communication or engagement, the employer should be able to state which duty of the job requires that attribute and on what evidence. Published research documents substantial word error rate disparities in automated speech recognition for speakers whose speech falls outside the training distribution, including racialized speech patterns and atypical or disordered speech, which is why the University of Illinois established a dedicated Speech Accessibility Project in 2022 to collect such data.



Where a candidate signs through an interpreter, the transcript being scored is the interpreter's rendering rather than the candidate's utterance, and the interpreter's lexical choices and processing lag are attributed to the candidate. The system produces a number. It is not measuring the candidate.

La capa estatal y su calendario

Federal retrenchment does not clear the field, and the state schedule matters for planning. Illinois House Bill 3773, signed in August 2024, amends the Illinois Human Rights Act to prohibit discriminatory use of artificial intelligence across the employment lifecycle and to require notice to applicants and employees when such systems are used, effective January 1, 2026. Colorado's Senate Bill 24-205, signed in May 2024, imposes duties on developers and deployers of high-risk systems used in consequential decisions including employment, with an effective date of February 1, 2026, though the governor invited legislative revision at signing and amendment before that date should be considered likely. Virginia's House Bill 2094, which would have established a comparable framework, was vetoed in March 2025. New York City's Local Law 144 continues in force.

La dirección de la capa estatal apunta hacia el aviso y la divulgación más que hacia deberes de cuidado sustantivos. Los empleadores deberían planificar bajo el supuesto de que las obligaciones que realmente enfrentarán serán decir qué están haciendo, y que la obligación de poder demostrar qué hicieron llegará a través de litigios y no de un regulador.

Qué hacer ahora

Lo siguiente puede ser completado por una función de recursos humanos existente y no requiere asistencia externa.

1. Haga un inventario de todos los sistemas que intervienen en una decisión de selección, incluidos el análisis de currículums, la clasificación, las preguntas eliminatorias, la preselección basada en chat, y la evaluación automatizada de video o voz. Incluya las funciones activadas de forma predeterminada en un sistema de seguimiento de candidatos, que son las más comúnmente pasadas por alto.



2. Para cada sistema, indique por escrito qué mide y a qué requisito documentado del puesto corresponde ese constructo. Cuando no exista respuesta, el sistema está puntuando un criterio no validado.
3. Confirme que se informa a los candidatos de que existe una evaluación alternativa o modificada antes de que comience la evaluación, no después, y que el aviso figura en la propia evaluación y no oculto en una página de empleo.
4. Recupere todas las solicitudes de adaptación asociadas a una evaluación automatizada en los últimos veinticuatro meses. Registre qué se solicitó, quién decidió, qué se proporcionó y cuál fue el resultado. Este archivo se presentará en cualquier queja y debería revisarse antes de que otro lo revise.
5. Ask the vendor, in writing, for validation evidence for each scored construct and for accuracy data disaggregated by speech and communication characteristics. Retain the answer, including a refusal, which is itself useful evidence of the state of the employer's knowledge.
6. Confirme que las puntuaciones y la configuración vigente en el momento de cada decisión se conservan durante el período de conservación aplicable. Las puntuaciones calculadas para producir una clasificación y luego descartadas no pueden explicarse después.
7. Trate cualquier resultado de auditoría de sesgo como evidencia relativa únicamente a las categorías de raza y sexo, y no lo represente interna ni externamente como evidencia de cumplimiento de la ADA.

LAS TRES PREGUNTAS

¿Fue la evaluación accesible para esta candidata? ¿Se solicitó una adaptación, y cuál fue la respuesta? ¿Puede el empleador explicar qué medía la evaluación y por qué ese constructo está relacionado con el puesto?

Conclusión

Artificial intelligence can materially expand access to work for disabled people. Real-time captioning, speech-to-text, and adaptive interfaces have already done so, and the OECD's 2023 assessment of AI and disability in the labour market documents genuine gains. Those gains come from assistive applications, where the technology serves the person. They do not transfer automatically to evaluative applications, where the



technology measures the person, and the current tendency to argue from the first to the second is the central analytic error in this field.

La retirada de la orientación federal en enero de 2025 cambió lo que se les dice a los empleadores. No cambió lo que los empleadores deben. Las organizaciones que podrán defender sus decisiones de contratación no son las que compraron la herramienta más sofisticada o publicaron la auditoría más tranquilizadora. Son las que pueden decir qué miden sus sistemas, por qué importa para el puesto, qué ocurrió cuando un candidato pidió algo diferente, y quién decidió.

Referencias

- American Civil Liberties Union, ACLU de Colorado, Public Justice, y Eisenberg & Baum LLP. Demanda presentada ante la División de Derechos Civiles de Colorado y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU., 19 de marzo de 2025.
- Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, Título I, 42 U.S.C. § 12112.
- Clifford Chance. *Inclusive AI for People with Disabilities: Key Considerations*. 2024.
- Proyecto de Ley del Senado de Colorado 24-205, Relativo a las Protecciones al Consumidor en las Interacciones con Sistemas de Inteligencia Artificial, firmado el 17 de mayo de 2024.
- Orden Ejecutiva 14179, Removing Barriers to American Leadership in Artificial Intelligence, 23 de enero de 2025.
- Proyecto de Ley 3773 de la Cámara de Illinois, que enmienda la Ley de Derechos Humanos de Illinois, firmada el 9 de agosto de 2024.
- Ley Local 144 de 2021 de la Ciudad de Nueva York, Automated Employment Decision Tools.
- OECD. *Using AI to Support People with Disabilities in the Labour Market*. 2023.
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. *The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees*, EEOC-NVTA-2022-2, 12 de mayo de 2022. Eliminado del sitio web de la agencia el 27 de enero de 2025.



- Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Parte 1607; requisitos de mantenimiento de registros, 29 C.F.R. Parte 1602.
-

Cómo citar

Grizzle, H. M. (2025, April 2). La orientación desapareció, pero el estatuto no: IA, discapacidad y decisiones de empleo tras las retiradas de enero de 2025. Novara Consulting Group. <https://www.novaracg.com/es/2025/04/02/the-guidance-is-gone-but-the-statute-is-not-ai-disability-and-employment-decisions-after-the-january-2025-withdrawals/>

