

# **El derecho laboral ante la toma automatizada de decisiones**



# Hola :)

## Soy Pablo Viollier

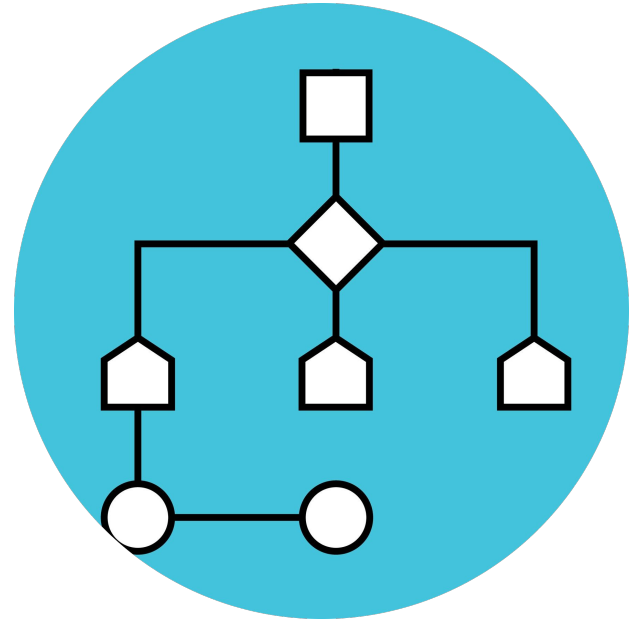
Me pueden encontrar en @pabloviollier o en  
pablo@derechosdigitales.org

# Algoritmos y toma de decisiones

Yo sé que estudiaron derecho para escapar de las matemáticas.

# Qué es un **algoritmo**

- Un **conjunto de reglas** que define de forma precisa un conjunto de operaciones.
- Una **secuencia bien definida y finita de instrucciones** implementadas por computadores, típicamente para resolver problemas o hacer cálculos.
- Son especificaciones no ambiguas para realizar cálculo, procesamiento de datos, razonamiento automatizado y otras tareas.



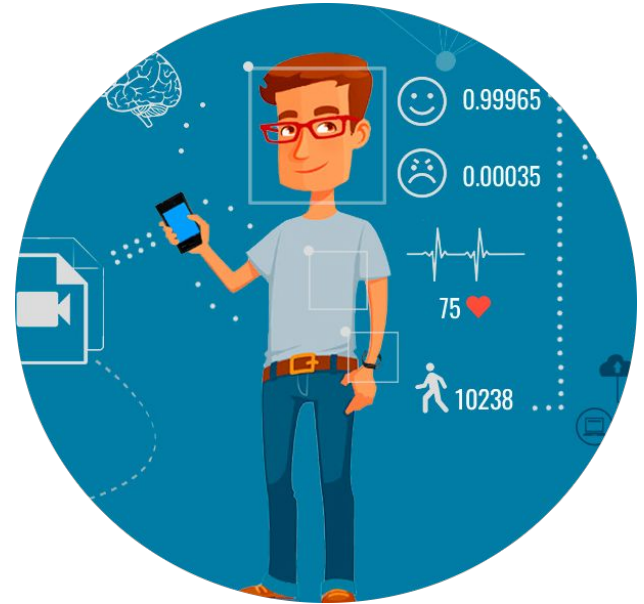


# Toma automatizada de decisiones

- Los algoritmos son **programados por humanos** y pueden replicar errores humanos (Malik, 2019)
- Reafirmar el **privilegio** de algunos e invisibilizar a otros: sesgos raciales, de género, religiosos, políticos, etc. (Mantelero, 2012)
- El error conceptual: la diferencia entre un **modelo explicativo** y un **modelo predictivo**. Ej: algoritmo juez.

# Sesgo algorítmico

- Sesgo: es un peso desproporcionado a favor o en contra de una cosa. Pueden ser innatos o aprendidos.
- Programar un algoritmo siempre involucra algún nivel de decisión humana.
- Sesgo puede estar en:
  - La selección de los datos
  - En la ponderación que se asigna
  - En los datos mismos



# Peligros

- Afectación de **privacidad** y el debido resguardo de los datos personales (Tene y Polonetsky, 2012)
- Sesgos algorítmicos son difíciles de disputar, pues se asume que es una decisión “**científica**” y “**valóricamente neutra**” (Boyd y Crawford, 2011)
- Se puede llegar a decisiones **discriminatorias** y arbitrarias a partir de datos objetivos (Tene y Polonetsky, 2012)



# Desafíos **Jurídicos**

- Falta de transparencia
  - Complejidad técnica
  - Jurídica: código propietario y propiedad intelectual.
- ¿Los datos inferidos son datos personales o requieren su propio estatuto?
- Cómo objetar una decisión arbitraria o discriminatoria.

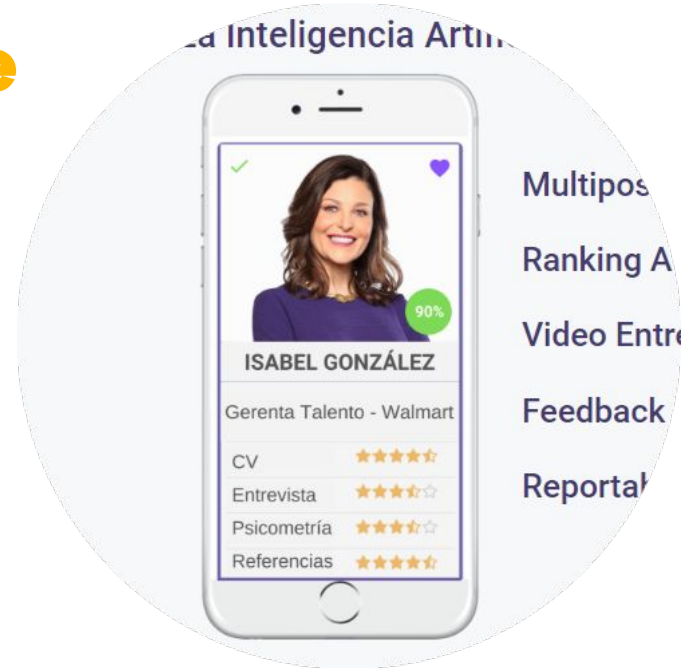


# **Desafíos para el derecho laboral**

Selección de personal a través de decisiones algorítmicas

# AIRA (Artificial Intelligence Recruitment Assistant)

- Servicios:
  - Multiposting en portales
  - Ranking automático de CVs
  - Detección de emociones en entrevistas virtuales
- Promete terminar con el nepotismo en el Estado.
- Ha ganado múltiples premios a la innovación.







## Derecho a una explicación (GDPR)

*El interesado debe tener derecho **a no ser objeto de una decisión**, que puede incluir una medida, que evalúe aspectos personales relativos a él, y **que se base únicamente en el tratamiento automatizado** y produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar, como la denegación automática de una solicitud de crédito en línea **o los servicios de contratación en red** en los que no medie intervención humana alguna*



## Derecho a una explicación (GDPR)

*En cualquier caso, dicho tratamiento debe estar sujeto a las garantías apropiadas, entre las que se deben incluir la información específica al interesado y el derecho a obtener intervención humana, a **expresar su punto de vista**, a **recibir una explicación de la decisión tomada** después de tal evaluación y a impugnar la decisión. Tal medida no debe afectar a un menor.*

# Derecho a una **explicación**

- Regulación
  - UE: Oponerse y explicación
  - Chile: Solo oponerse
  - Brasil: Solo explicación
- Podría entrar en conflicto con información propietaria.
- Factibilidad técnica: si decisión se toma con una red neuronal (Edwards y Vaele, 2017).



# Otra **aproximación**

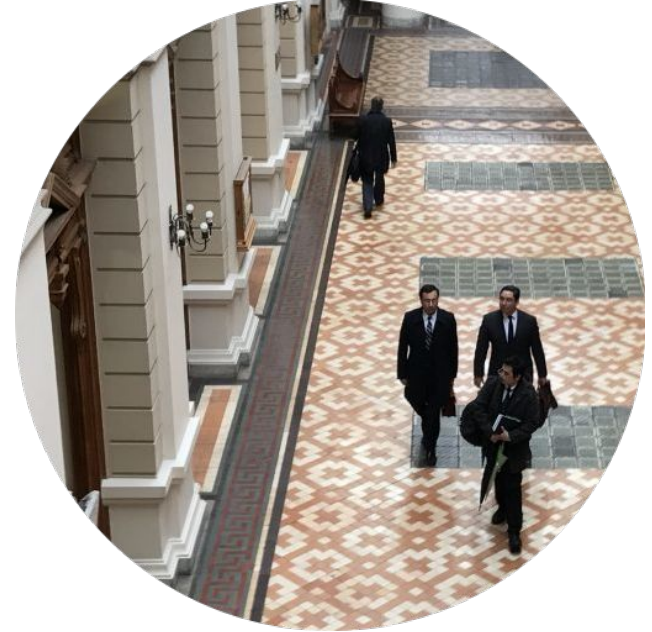
- Optar por **optimización** antes que derecho a una explicación (Weinberger, 2018).
  - Se declare que se optimiza
  - Optimización debe respetar valores societales (justicia, igualdad, etc).
  - Si optimización afecta interés público, debe ser fiscalizada por un tercero.
- Implica una solución *ex-ante*, más sencilla de fiscalizar y medir.
- Genera una discusión colectiva sobre bienes a optimizar.





# Legislación chilena

- Proceso de tutela laboral: requiere la existencia de una relación laboral
- Habeas data: sólo permite el ejercicio de derechos ARCO e indemnización.
- Recurso de protección: Dificultad para probar la existencia del hecho arbitrario.



# Gracias!

## Preguntas?

Me pueden encontrar en @pabloviollier o en  
pablo@derechosdigitales.org

