

El derecho laboral ante la toma automatizada de decisiones



Hola :)

Soy Pablo Viollier

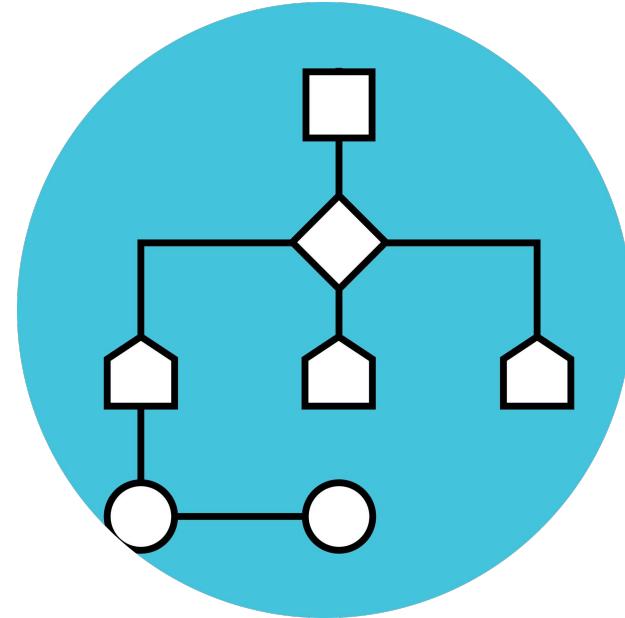
Me pueden encontrar en @pabloviollier o en
pablo@derechosdigitales.org

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.



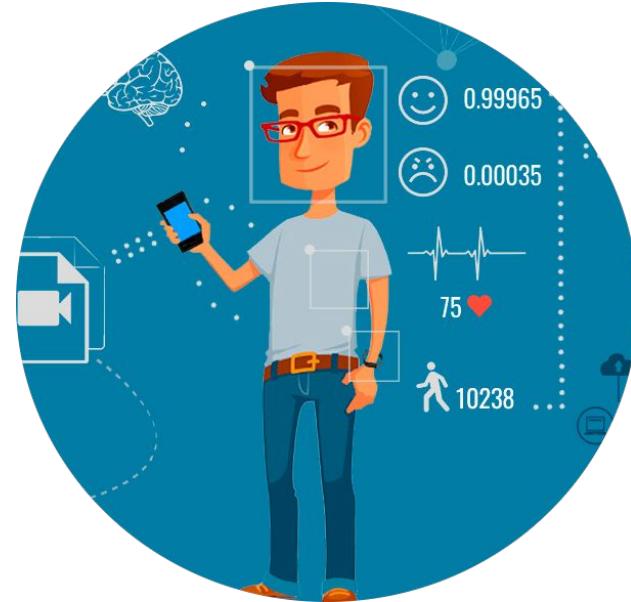


Toma automatizada de decisiones

- 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.

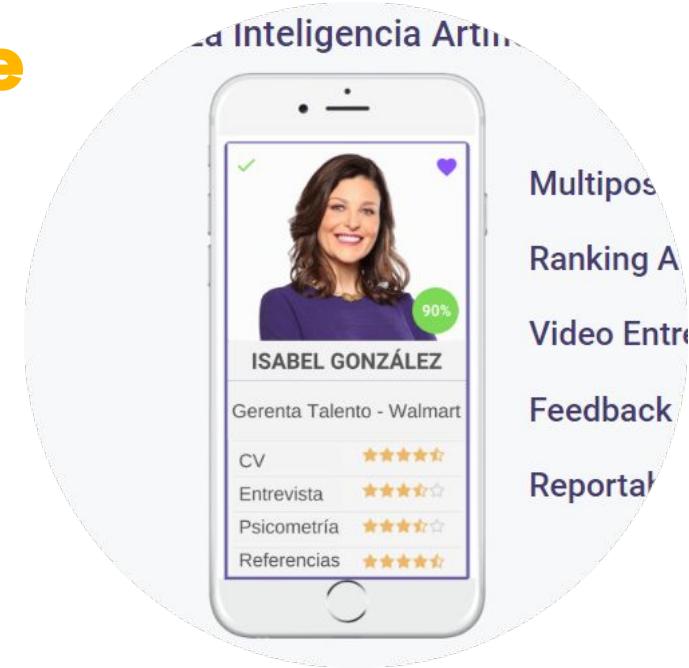


Desafíos para el derecho laboral

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.





Nestlé



Telefónica



“

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).



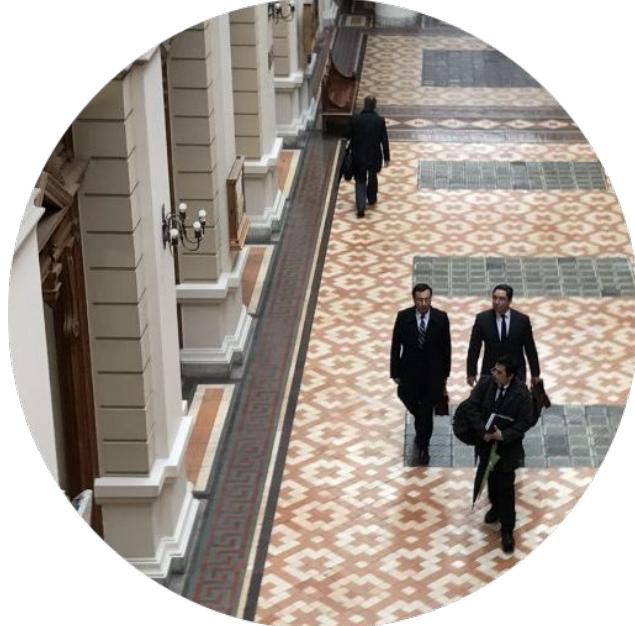
Otra aproximación

- 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

