

# Realidades y Riesgos Legales para Patronos en la Era de la Inteligencia Artificial



**CAMARA DE COMERCIO**  
DE PUERTO RICO

## Lcda. Katherine Gonzalez-Valentín

Ferraiuoli LLC

American International Plaza  
250 Muñoz Rivera Avenue, 6<sup>th</sup> Floor  
San Juan, PR 00918  
787-766-7000 Ext. 271

[kgonzalez@ferraiuoli.com](mailto:kgonzalez@ferraiuoli.com)

5 de febrero de 2025

©2025 Ferraiuoli LLC  
All rights reserved.

Esta presentación es para fines educativos.



Esta presentación no constituye una asesoría legal. Tampoco tiene la intención de crear una relación abogado-cliente.



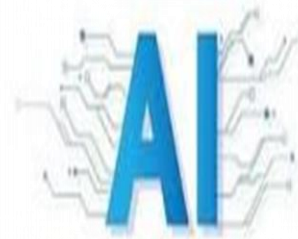
Antes de tomar cualquier decisión basada en el contenido de esta presentación, asegúrese de obtener la asesoría legal adecuada.



# ¿Qué es Inteligencia Artificial (IA)?

**IA Tradicional:** alcance de operaciones limitado. El modelo **usa análisis de data para identificar patrones, hacer predicciones, y realizar tareas específicas.**

**IA Generativa:** **Crea datos originales a base del insumo humano y análisis de data.** Puede operar como un asistente creativo. Se usa para creación de contenido como escribir, componer música, genera imágenes.



**Ejemplos:** Asistente de voz (Siri/Alexa); generadores de recomendaciones (Netflix/Amazon); motores de búsqueda (Google)

**Ejemplos:** ChatGPT, Google AI; Amazon Rufus; Teams Intelligent Recap; Zoom AI Companion

# ¿Relevancia de Diferencia?

=

## Riesgos Varían

### IA Tradicional

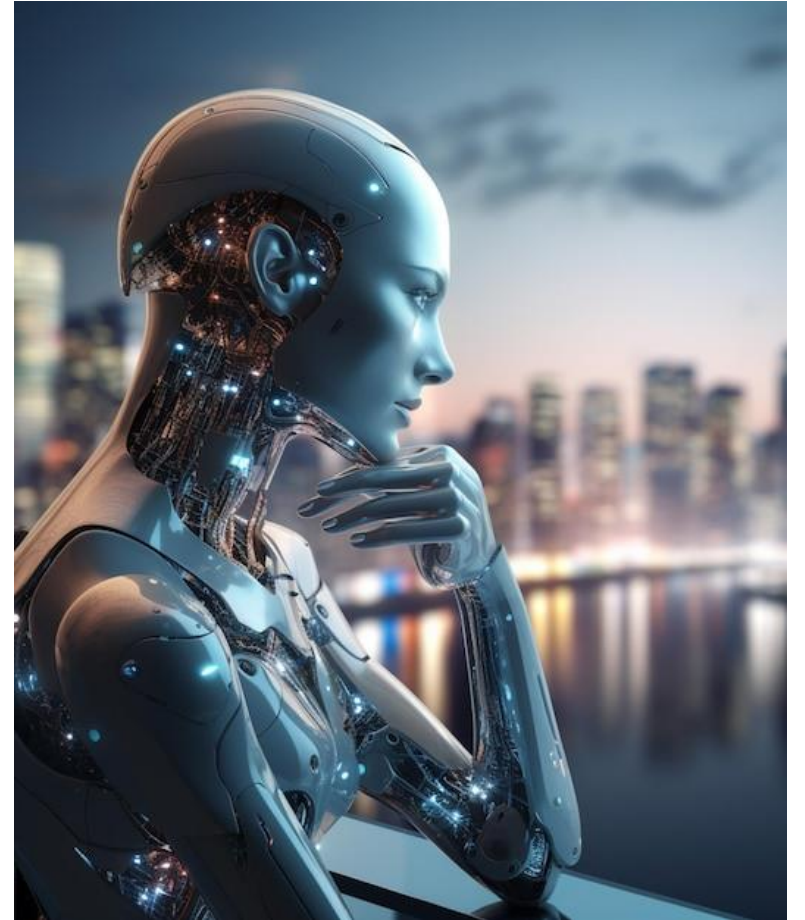
- Grupo de datos definido/estructurado.
- Algoritmos predefinidos realizan tareas que requieren toma de decisiones precisas.
- Aprendizaje limitado que necesita ser actualizado con información nueva.
- **Rígida y no adaptable.**

### IA Generativa

- Grupo de datos amplio, complejo, sin estructura; imágenes, videos, textos.
- Identifica patrones y extrae insumo de la data: reconoce imágenes, procesa lenguaje natural (NLP) y analiza sentimientos.
- Aprende y mejora mediante “deep learning” de alto volumen de data, puede identificar patrones y hacer predicciones.
- Más flexible, **pero puede alucinar.**

# Beneficios-IA en la Administración de RRHH

- Mayor productividad
- Creación de contenido
- Mejor toma de decisiones
- Reducción de costos y error humano
- Procesos de trabajo mejorados
  - Automatización de tareas repetitivas
  - Análisis de datos
  - Análisis predictivo-tendencias



# Usos Comunes de IA en RRHH

Hace **predicciones** sobre  
decisiones de Carrera  
(metas/renuncias)

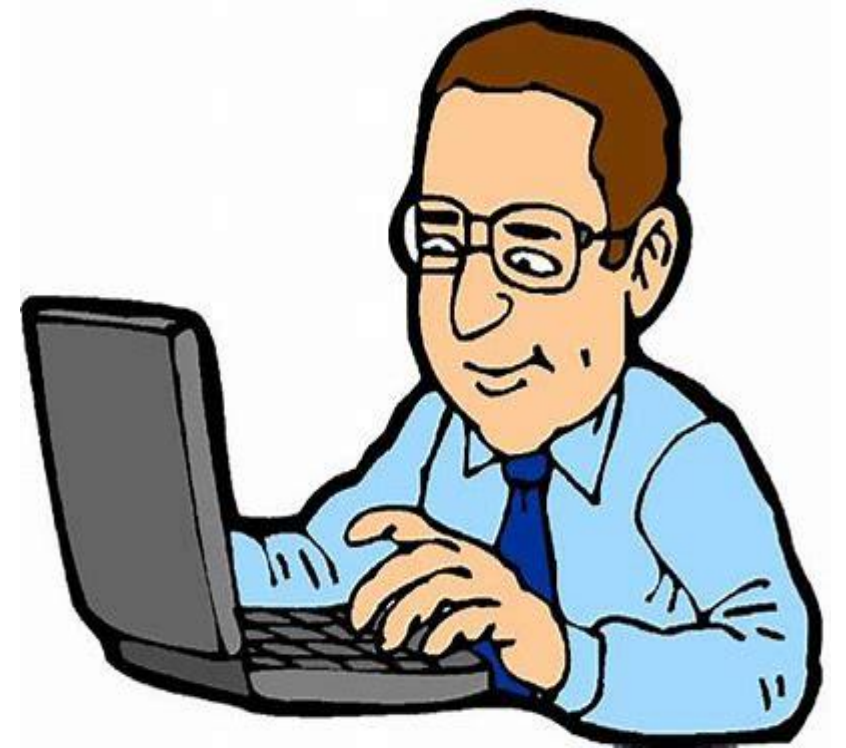
**Proceso de entrevistas  
computarizado** - mide  
expresiones, tono de voz,  
estado de ánimo

**Evaluación pre-empleo** -  
exámenes cognitivos, de  
personalidad y destrezas

**Chatbot**-facilita  
comunicación con  
candidato/empleado  
A base de Q&A y ejercicios  
y rechaza o recomienda

**Manejo de desempeño** -  
provee métricas para  
evaluación, ascensos, etc.

Verifica y analiza contenido  
de emails, de evaluaciones  
de desempeño, etc.



# Usos Comunes de IA en RRHH



- ✓ **22% DE LOS TRABAJADORES PREOCUPADOS DE QUE SU TRABAJO SE VUELVA OBSOLETO**
- ✓ Chatbot utilizado para servicio al cliente.
- ✓ Cajeros automáticos en establecimientos comerciales.
- ✓ Funciones de administración de Recursos Humanos.
- ✓ Usos comunes **a través de proveedores:**
  - ✓ Reclutamiento
  - ✓ Análisis de resúmenes
  - ✓ Selección de candidatos y pareo con JD, destrezas, experiencias
  - ✓ Programa y hace entrevistas
  - ✓ Apoyo con procesos de on-boarding
- ✓ Retención, traslados
- ✓ Control de rendimiento, despidos
- ✓ Adiestramientos
- ✓ Asistente de Inteligencia Artificial
  - ✓ Minutas, transcripciones, grabaciones, traducciones.
  - ✓ **IBM**

# Adopción de IA en RRHH

2024 Talent Trends AI in HR SHRM



Tasa de adopción: **más del 40%** de las empresas utilizan ahora alguna forma de IA en sus prácticas de recursos humanos. (Gallup, 2.2.2024)



**64%** = Reclutamiento, entrevistas, procesos de adquisición e incorporación de talento.



**43%** = Empresas utilizan la IA para ofrecer programas de formación, aprendizaje y desarrollo.



**25%** = Evaluaciones y manejo de desempeño.



# Adopción de IA en RRHH

2024 Talent Trends AI in HR SHRM



**10%** = Monitoreo de productividad



**6%** = Plan de sucesión

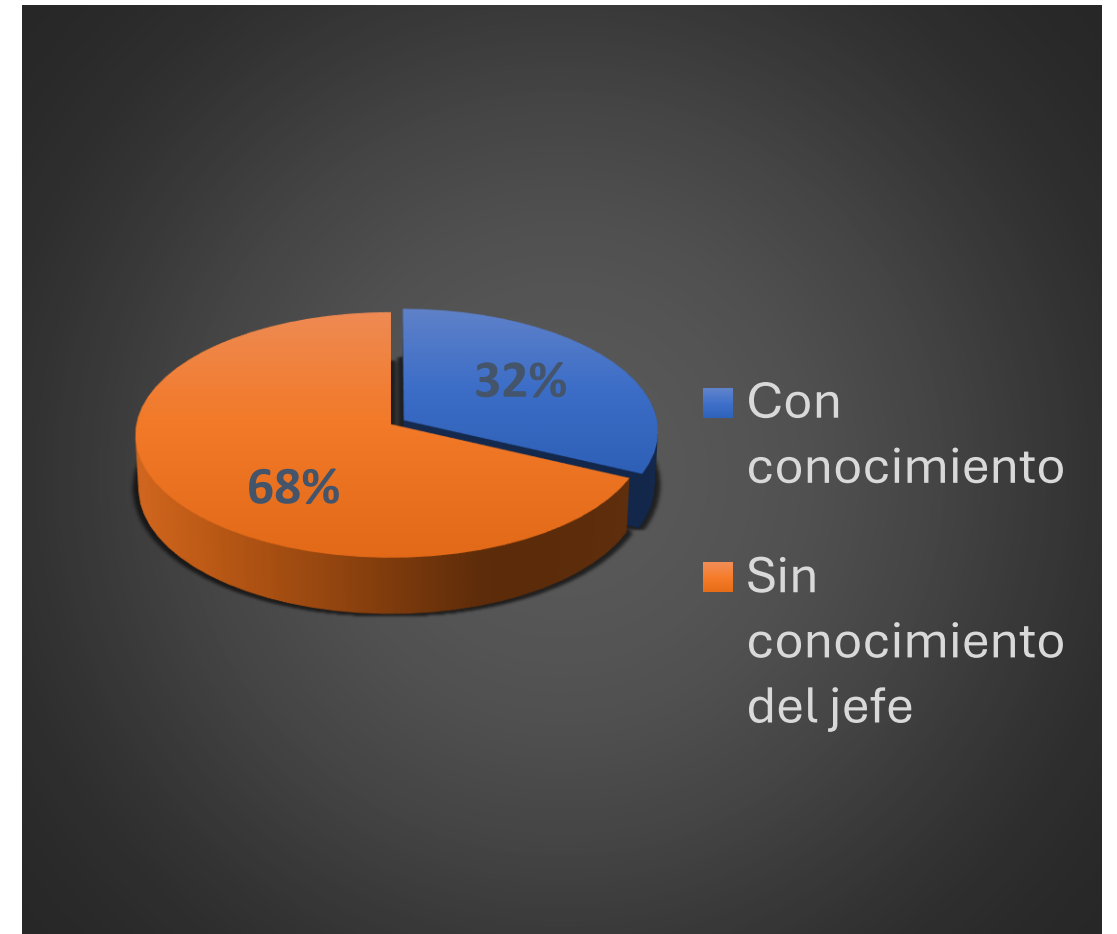
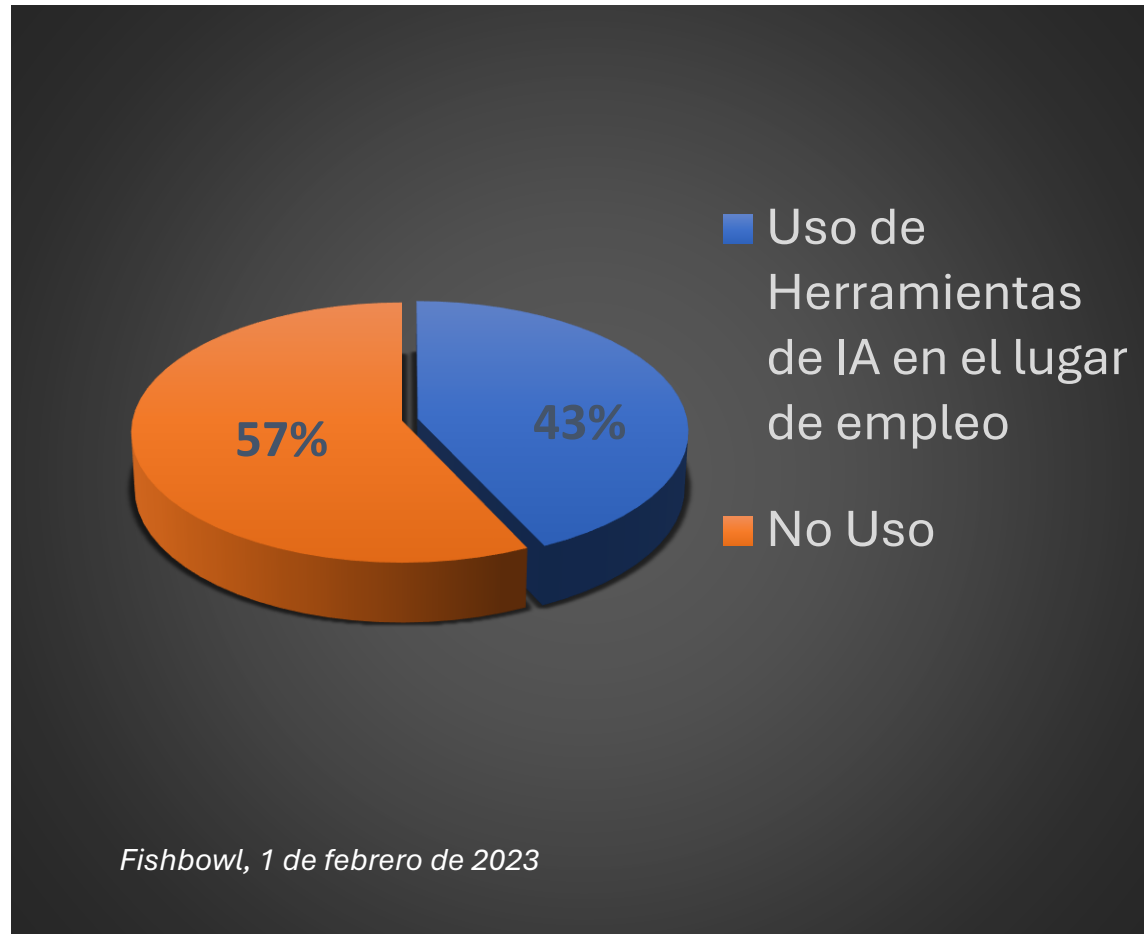


**1%** = Despidos y cesantías



**1%** = Decisiones de promociones

# Frecuencia con la que se usa la inteligencia artificial en el empleo



# ¿IA desplazando a los humanos de su trabajo?

## ***World Economic Forum's (WEF) Future of Jobs Report 2025***

- En los próximos 5 años, los especialistas en inteligencia artificial (IA), big data y seguridad serán los trabajos de más rápido crecimiento.
- Para 2030, también se crearán 170 millones de nuevos puestos.
- Otras habilidades con aumento, sustancial estimado en 66%, incluyen el pensamiento creativo, la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad.

**“IT pros will soon be hiring, training and supervising fleets of digital workers – AI agents that never call in sick, never take vacations and are custom-tailored to each company’s unique language, processes and culture.”**

*--The Drum, 1.7.25*

**“The more AI-enabled work becomes, the more important human imagination becomes.”**

*--Deloitte Insights 05 FEBRUARY 2024*

# El Lado Oscuro de la IA

- ¿Sustituye el capital humano vs. mejora el capital humano?
- Remoción de emociones humanas
- Gasto significativo inicial
- Necesidad de constante inversión
- Sesgos (“biases”) de la IA = Algoritmo puede:
  - Impactar adversamente a personas en categorías protegidas
  - Intencionalmente o no, puede descartar a personas en categorías protegidas “*screens out*” que podrían llevar a cabo las funciones esenciales
- Indagar sobre impedimento o asuntos médicos no permitidos por el ADA



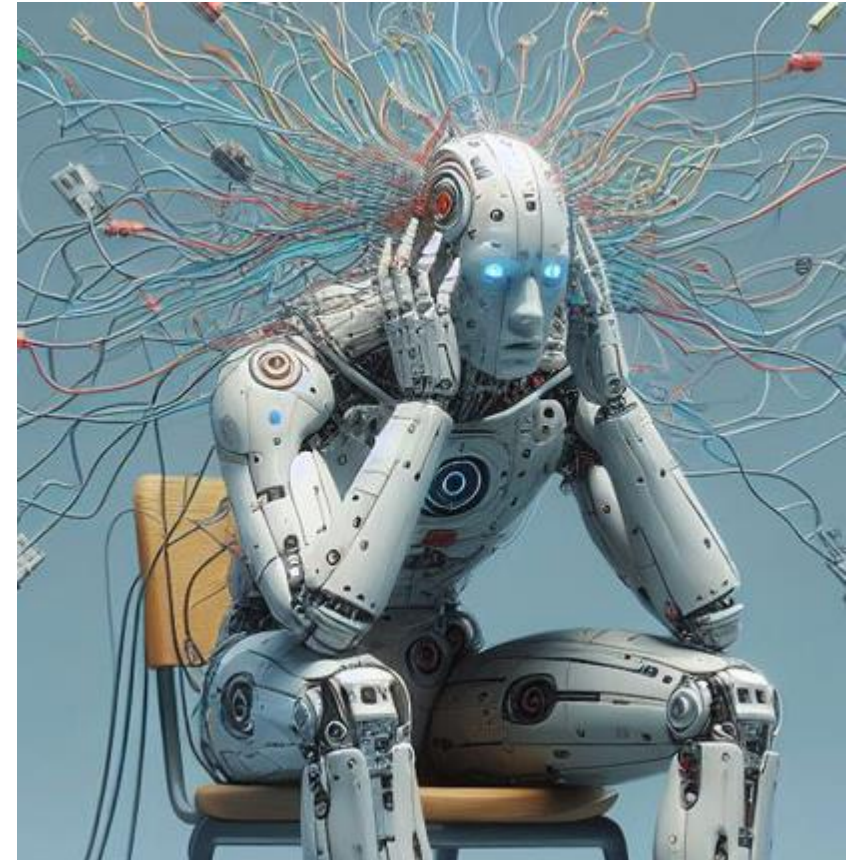


# El Lado Oscuro de la IA

- Sistemas de seguridad quedan vulnerables.
- Protección de datos e información confidencial de empresa/empleados.
- Violación de propiedad intelectual.
- Desconfianza en la calidad del trabajo.
- Alucinaciones

# Alucinaciones

- Se produce cuando un chatbot o modelo generativo de IA percibe patrones u objetos que son inexistentes o imperceptibles para los humanos, creando resultados sin sentido, incorrectos, falsos o inexactos.
- Mata v Avianca (2023)-sanciones \$5K
- Park v. Kim, 91 F.4th 610 (enero 2024) abogada referida para imponerle sanciones.
- Kruse v Karlene (Missouri Febrero-2024)-sanciones \$10K por usar citas falsas.



# Sesgos

- IA aprende de datos generados por humanos.
- Resultado puede reflejar y perpetuar los prejuicios de la Sociedad.
- Algoritmos pueden excluir desproporcionadamente a candidatos en categorías protegidas = DISCRIMEN
- No es necesario que el sesgo o perjuicio sea intencional para ser ilegal.
- Patrono que utiliza y proveedor que facilita la herramienta que tiene un impacto desproporcionado en una categoría protegida pueden ser responsables.



# Riesgos Legales Emergentes

- Impacto desproporcionado
- Trato discriminatorio
- Discrimen por impedimento.
- Violaciones a política de confidencialidad.
- Violaciones a la intimidad o privacidad.
- Despido injustificado, discriminatorio o por represalias.
- FCRA





# Riesgos Legales Emergentes

- Alegaciones de hostigamiento sexual o conducta inapropiada por parte del Chatbot
- Responsabilidad del patrono por el “lenguaje ofensivo” que usó el Chatbot
- Chatbot divulga información confidencial del empleado.
- Empleado solicita licencia protegida via Chatbot- ¿quedó informado el patrono?
- La utilización de IA - objeto de negociación en los convenios colectivos
- ¿Puede/debe patrono requerir que todo trabajo lo hagan humanos y prohibir la utilización de IA?



# Repasemos ADA



- Aplica a todo patrono con 15 o más empleados.
- Protege a empleados y candidatos a empleo que:
  - Tengan impedimento mental o físico que afecte una o más de las actividades del diario vivir
  - Tenga récord de haber tenido impedimento (cáncer en remisión).
  - Es percibido como que tiene un impedimento (cicatrices).
- Patrono debe proveer acomodo razonable a personas con impedimentos para que puedan tener las mismas oportunidades: (reclutamiento, contratación, promociones, adiestramientos y todas actividades del empleo) que personas sin impedimento.
- Incluye discrimen directo y trato desigual (disparate treatment).
- Acomodo razonable-modificación para que persona con impedimento tenga igualdad de oportunidades.

# Repasemos Titulo VII



- Prohíbe el discrimin en el empleo a base de categorías protegidas.
- Prohíbe el uso de herramientas computarizadas de medición/ selección en el empleo que aparentan ser neutrales pero que impactan de manera desproporcional a grupos protegidos de forma no relacionada al empleo:
  - Discrimen por trato desigual.
  - Discrimen por impacto adverso.
  - Regla del 80% - El % de selección del grupo protegido debe ser al menos 80% del % de selección del grupo no protegido.

# Discrimen IA: Ejemplo #1

- Cajera solicita ascenso. Cualifica para el puesto.
- Requisito: Tomar un examen de memoria computarizado.
- La cajera saca puntuación baja y es descartada para el ascenso por el sistema computarizado.
- Empleada tiene problemas de vision.
- Posible solución: acomodo razonable
  - Hacer un examen de memoria oral.





## Discrimen IA: Ejemplo #2

- Solicitante para trabajo de maestro.
- Debe contestar una serie de preguntas como parte del proceso de selección.
- Dependiendo de la contestación, el Chatbot detiene o continúa la entrevista
- El Chatbot le pregunta: **¿Podría estar de pie por 3 horas?**
- El candidato contesta que no y el Chatbot detiene la entrevista y descarta al candidato.
- Estar parado por 3 horas no es función esencial del puesto.
- Candidato usa una silla de ruedas.
- Posible solución: eliminación de la pregunta o proveer alternativa para que candidato explique porque no puede estar de pie por 3 horas.

# Discrimen IA: Ejemplo #3

- Empleada cumple con los requisitos para ascenso.
- Patrono utiliza un sistema computarizado que evalúa la capacidad de solucionar problemas basado en los patrones del habla.
- Los candidatos tienen 5 minutos para explicar su solución al problema.
- Empleada tiene impedimento del habla. Es tartamuda. Su explicación se extendió de 5 minutos.
- La empleada es descartada para el ascenso por el sistema computarizado.
- **Posible** solución: acomodo razonable
  - Proveerle más tiempo para compensar por el tiempo que se tarda en poder comunicar su pensamiento.





## Discrimen IA: Ejemplo #4

- Solicitante para plaza de contabilidad debe tomar examen de matemática utilizando “*key-board*”
- Solicitante tiene artritis y no puede “*typear*” rápido.
- No pasa examen por falta de rapidez al “*typear*”, que no es una función esencial del puesto.
- **Possible** solución: Proveer más tiempo, equipo adaptado o eliminar la prueba.

## Discrimen IA: Ejemplo #5



- Chatbot está programado para descartar candidatos que tengan “gaps” en su historial de empleo.
- Candidato estuvo un tiempo desempleado en tratamiento medico.
- Chatbot lo descartó aun cuando cumplía con todos los requisitos del puesto.
- **Posible** solución: proveer alternativa para que candidato explique el “gap”.



# Discrimen IA: Ejemplo #6



- “*Gamified Tests*”- Utilizar juegos electrónicos para medir habilidad, rasgos de personalidad y otras cualidades.
- Candidato con PTSD contesta preguntas del juego sin demostrar alegría ni emociones y obtiene resultados bajos.
- Sistema computarizado lo descarta para una plaza por no ser jovial y tener personalidad poco agradable.
- **Posible** solución: no tomar decisión a base de resultados computarizados.

# Discrimen IA: Ejemplo #7

- Herramienta de revisión de resúmenes.
- Algoritmo está diseñado para reconocer palabras que principalmente usan hombres blancos.
  - Verbos acción- ejecutar, iniciar
  - Palabras que implican asertividad/competencia
  - Palabras técnicas (costo, demanda, oferta)
- Le da menor peso a otras palabras lo cual tiene el impacto de afectar adversamente a personas que no usan esas palabras.
- Discrimen sistemático que replica los prejuicios humanos.
- **Posible** solución: auditar sistemas de IA

**amazon**



# Discrimen IA- Ejemplo #8

- **EEOC v iTutor Group (2023)**
  - Alegada violación al ADEA.
  - Utilizaban programa computarizado de reclutamiento que automáticamente rechazaba a mujeres de 55 años o más y a hombres de 60 o más años.
  - EEOC demandó a iTutorGroup por discrimen por edad.
  - Le costó \$365,000.00

***iTutorGroup***

# Discrimen IA- Ejemplo #9



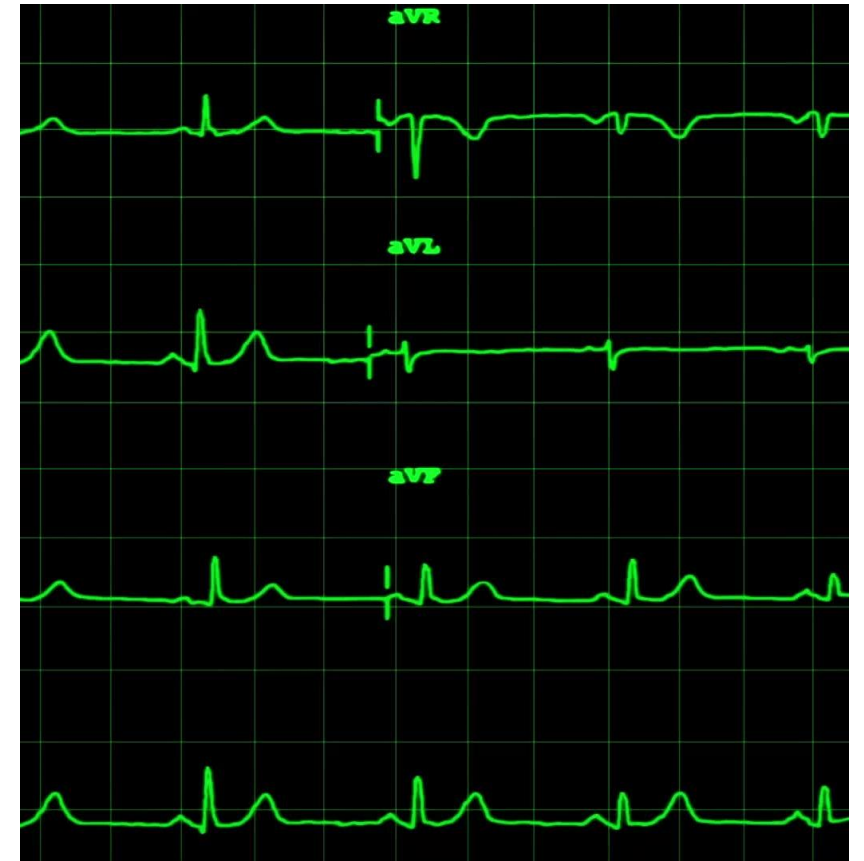
- Mobley v Workday, Inc. (California)
- Alegación: algoritmos de Workday discriminan en contra de personas Afro Americanas, con impedimento y mayores de 40 años.
- Alegaban que Workday era un “*agente*” o “*employment agency*” de los patronos a quien le habían delegado el proceso de reclutamiento.
- Julio 2024-Tribunal desestimó las alegaciones de discrimin basadas en la teoría de “*employment agency*” pero permitió las alegaciones de que Workday es un “*agente*” del patrono y responde al seleccionar o descartar candidatos para el patrono por razones discriminatorias.
- **Mejor práctica** - si usas un tercero para tu proceso de reclutamiento que usa IA, asegurar en su contrato, ej. que puedan:
  - Claramente articular el rol de la IA en el proceso;
  - Demostrar que el proceso no causa impacto desigual;
  - Auditar.

# Derecho a la Intimidad – Ejemplo #10

Baker v. CVS Health Corp.

2024WL 655949

- Candidato que se sometió a un proceso de reclutamiento y selección con las farmacias CVS.
- La Compañía utilizó herramientas de Inteligencia Artificial en la entrevista virtual.
- Las herramientas hacían análisis de expresiones faciales, contacto visual, análisis acústico de la voz para evaluar honradez y hacer “cultural fit.”
  - AI Afectiva = “lie detector test”
  - Cumplimiento con ley estatal



# Esfuerzos Regulatorios



## La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (“EEOC”)

- Principal agencia federal responsable de hacer cumplir las leyes federales contra el discrimen.
- **Había** emitido guías sobre sus políticas anti-discrimen bajo la Ley ADA y el Título VII.
- **Ha** advertido enfáticamente a los patronos que discriminar a través del uso de IA es imputable al patrono.



# Acciones del EEOC Relacionadas con IA



12 de mayo de 2022 – Publicó el documento de asistencia técnica sobre cómo los requisitos de la Ley ADA pueden aplicarse al uso de la IA en la toma de decisiones relacionadas con el empleo.



18 de mayo de 2023 – Publicó documento de asistencia técnica sobre IA, que aborda los procedimientos de selección de empleo en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.



Tips for Workers: The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence





- The ADA and the Use of Software, Algorithms, and AI to Assess Job Applicants and Employees = TAD = **NOT FOUND**
- Tips for Workers: The ADA and the Use of Software, Algorithms, and AI = **NOT FOUND**
- Wearables in the Workplace: Using Wearable Technologies Under Federal Employment Discrimination Laws = **NOT FOUND**
- ASL Video: Use of AI in Making Job Decisions for People with Disabilities – **ACCESSIBLE**
- Algorithms, AI and Disability Discrimination in Hiring – **Accessible via ada.gov - ACCESSIBLE**
- Select Issues: Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964 = **NOT FOUND** (can be found at other locations)

## List of EEOC Disability-Related Technical Assistance Documents

The most recent publications appear first.

[Wearables in the Workplace: Using Wearable Technologies Under Federal Employment Discrimination Laws](#) (2024)

[Helping Patients Deal with Pregnancy-Related Limitations and Restrictions at Work Under the ADA](#) (2024)

[Visual Disabilities in the Workplace and the Americans with Disabilities Act](#) (2023)

[What You Should Know About COVID-19 and the ADA, the Rehabilitation Act, and Other EEO Laws](#) (2023)

[Hearing Disabilities in the Workplace and the Americans with Disabilities Act](#) (2023)

[Mental Health Conditions: Resources for Job Seekers, Employees, and Employers](#) (2022)

[The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees](#) (2022)

[Tips for Workers: The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence](#) (2022)

[ASL Video: Use of Artificial Intelligence in Making Job Decisions for People with Disabilities](#) (2022)

[Use of Codeine, Oxycodone, and Other Opioids: Information for Employees](#) (2020)

[How Health Care Providers Can Help Current and Former Patients Who Have Used Opioids Stay Employed](#) (2020)

[EEOC Efforts for Veterans with Disabilities](#) (2020)

[Understanding Your Employment Rights Under the Americans with Disabilities Act: A Guide for Veterans](#) (2020)

<https://www.eeoc.gov/eeoc-disability-related-resources/list-eeoc-disability-related-technical-assistance-documents>

# Guidelines US Department of Justice (“DOJ”) 2022



**BANNED**

Estos *guidelines* del DOJ se basan en los del EEOC. Fueron emitidas con el fin de que se haga buen uso de la IA.

Hacen énfasis en los efectos negativos del uso de IA en detrimento de las protecciones establecidas por el ADA.

# NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD("NLRB")

MEMORANDO CG 23-02 - 31 de octubre de 2022



**La General Counsel del NLRB-Memo sobre la Vigilancia Electrónica y la Administración de RH Algorítmica Ilegal.**

*El uso de la IA puede infringir los derechos de los empleados a participar en actividades protegidas.*

**BANNED**



**El NLRB y la Oficina para la Protección del Consumidor de los EEUU anunciaron una Alianza para combatir la Vigilancia, el Monitoreo, la Recopilación de Datos y las Prácticas Financieras Algorítmicas en el Lugar de Trabajo - 7 de marzo de 2023.**

*"Las prácticas de los patronos y el uso de herramientas de inteligencia artificial pueden impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos laborales", dijo la General Counsel, Jennifer Abruzzo*

# Orden Ejecutiva 14110-2023

## 30 de octubre de 2023 – Presidente Biden



El Secretario de Trabajo y Seguridad Social desarrollará y publicará principios y mejores prácticas para los patrones que puedan usarse para mitigar los daños potenciales de la IA al bienestar de los empleados y maximizar sus potenciales beneficios.

**BANNED**



El Secretario de Trabajo y Seguridad Social emitirá una guía para los contratistas federales con respecto a no discriminar en el proceso de contratación que involucra el uso de herramientas IA y otros sistemas de contratación basados en la tecnología.



# Oficina de Programa de Cumplimiento de Contratos Federales



En cumplimiento con las directrices, la OE 14110-2023 emitió sus guías sobre IA e Igualdad de Oportunidades de Empleo para Contratista del Gobierno Federal (2024)



Estarán auditando cumplimiento con las guías de IA durante sus procesos de auditoría para asegurar cumplimiento con obligaciones de no discriminar.

# EEOC Strategic Enforcement Plan Años Fiscales 2024 - 2028

- Entre las prioridades:
  - **Eliminar las barreras en procesos de reclutamiento y selección de candidatos, lo que incluye:**
    - El uso de sistemas automatizados, incluyendo la inteligencia artificial para reclutar candidatos, tomar decisiones sobre contratación o ayudar a tomarlas, cuando esos sistemas excluyen deliberadamente o afectan negativamente a grupos protegidos.
    - Discrimen con el uso de herramientas o requisitos de selección que afecten de manera desproporcionada a los trabajadores de clases protegidas.



***The use of AI should be overseen by the employer to avoid risk of widespread violations... employers are ultimately responsible for ensuring that these systems comply with the law.***

- Abril-2024 US-DOL emitió *Field Assistance Bulletin sobre AI and Automated Systems in the Workplace under FLSA and other Federal Labor standards.*



IA se usa para procesar licencias, computar elegibilidad.  
problemas:

- Se solicita información médica.
- Se otorga licencia sin considerar factores atenuantes.
- Alguien niega otras licencias por haber utilizado FMLA-licencias.

trabajadas- IA se usa para mantener récord. Posibles problemas:

- Movimiento ojos, browsing internet, uso teclado no necesariamente miden horas trabajadas ni si el empleado estaba "engaged to work".
- Ponche de horas usando sistemas predictivos que no reflejan el tiempo trabajado.

# 8 Principios Claves del US-DOL AI Guidance

AI and Worker Well-being: Principles & Best Practices for Developers and Employers

1. **Empoderamiento de los trabajadores:** Involucrarlos, especialmente a los de comunidades desatendidas, en el desarrollo de la IA. Patronos deben buscar la opinión "temprana y regular" de los trabajadores sobre la adopción y el uso de la IA.
2. **Desarrollo ético de la IA:** Diseño de sistemas de IA que protejan a los trabajadores. Las mejores prácticas incluyen la creación de puestos para que revisen y refinen los datos utilizados para entrenar los sistemas de IA.
3. **Gobernanza de la IA y supervisión humana:** Implementación de la gobernanza, la supervisión y la evaluación de la IA. La supervisión y el seguimiento humanos son cruciales cuando se utiliza IA.
4. **Transparencia:** Informar a los trabajadores y solicitantes sobre el uso de la IA.
5. **Protección de los derechos:** Garantizar que la IA no infrinja los derechos de los empleados, haciendo énfasis en la prohibición de discrimen por impedimento e impacto adverso.
6. **La IA como herramienta de apoyo:** Uso de la IA para mejorar la calidad del empleo y apoyar a los trabajadores. Alienta a patronos a probar las tecnologías de IA antes de la implementación completa, recopilar las opiniones de los empleados y brindar la capacitación adecuada.
7. **Apoyo a los trabajadores afectados por la IA:** Ofrecer apoyo y mejora de las competencias durante las transiciones laborales impulsadas por la IA.
8. **Uso responsable de los datos:** Limitar y proteger los datos de los trabajadores en los sistemas de IA, evitando recopilar o retener información innecesaria y considerando las leyes de privacidad.





## Esfuerzos Regulatorios Puerto Rico

---

- PC 2027
- PC 2111
- PS 1179
- PS 1440
- RC 1097
- RC 0412



# Esfuerzos Regulatorios Puerto Rico

## Proyecto del Senado 68 – Propone la Ley de IA de PR

- **Objetivo:** Posicionar a Puerto Rico como líder en la adopción ética e innovadora de la IA, especialmente en las operaciones gubernamentales.

### Componentes Principales

- **Innovación:** Fomentar el desarrollo tecnológico y la creatividad en aplicaciones de IA.
- **Avance de la IA Confiable:** Promover sistemas de IA seguros y éticos.
- **Educación:** Ofrecer a la población de PR conocimientos sobre IA.
- **Capacitación Laboral:** Preparar a los empleados gubernamentales para la integración de la IA.
- **Infraestructura:** Desarrollar recursos tecnológicos adecuados.
- **Cooperación Internacional:** Colaborar con entidades globales para avanzar en el progreso de la IA.



**¿Qué depara  
el futuro  
para la IA de  
cara al  
2025?**





# El Segundo Reinado de Trump

- Administración de Trump ve el tema de IA como uno de seguridad nacional, enfoque en data y crear eficiencias en el gobierno federal.
- Menor enfoque en IA en el empleo.
- La reglamentación de IA en el empleo estuvo descentralizada en la Administración Biden sin acción del Congreso por lo que no debe haber un efecto significativo en **legislación federal del empleo**.
- Posible legislación federal que ocupe el campo, cree uniformidad y no imponga tantas restricciones a patronos.
- Posible aumento en legislación Estatal.
- **OJO – todo cambió, pero nada cambió!**

+

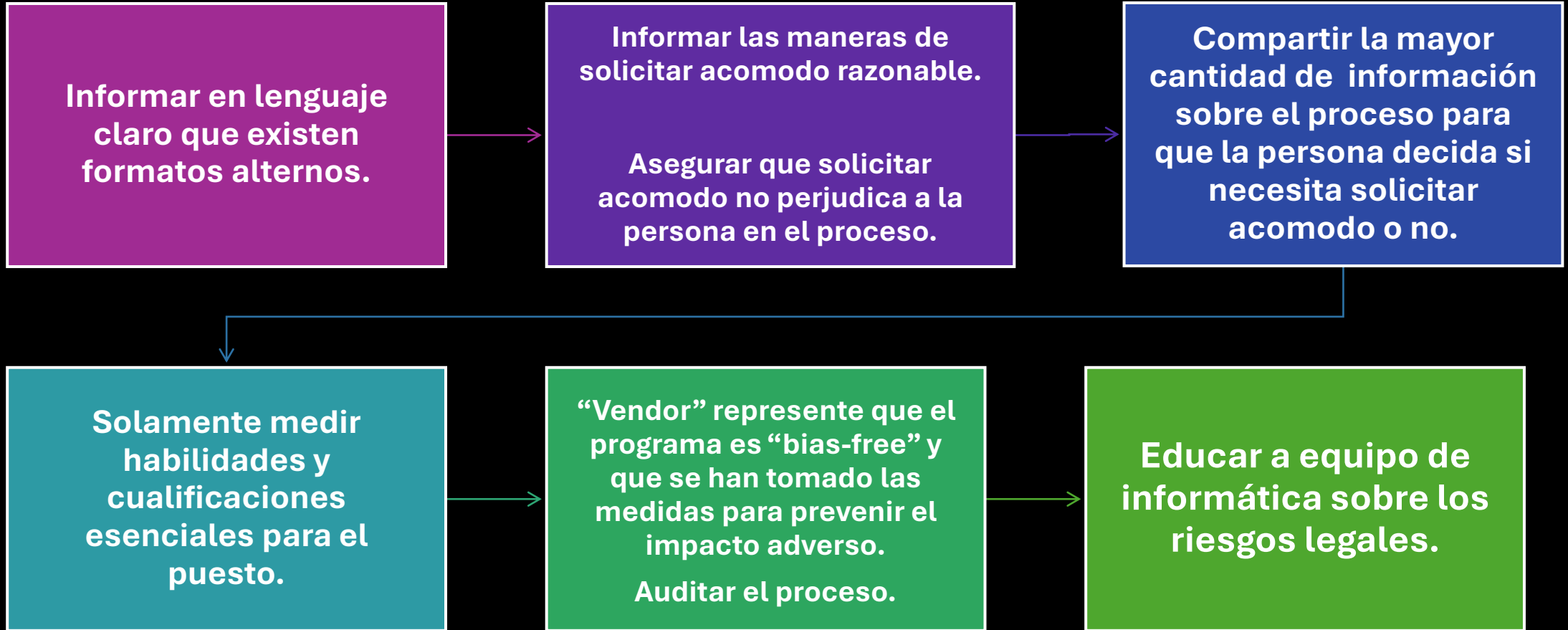
○

●

# ¿COMO LOS PATRONOS DEBEN ENFRENTAR ESTA NUEVA REALIDAD?



# Posibles soluciones/ “Promising Practices” para minimizar violaciones





Auditar herramientas  
algorítmicas de IA para  
verificar prejuicios.

Manténgase informado.

Entienda el nivel de  
cumplimiento requerido  
por las agencias  
gubernamentales y sus  
reglas y guías.

Coordinar trabajo en  
conjunto entre  
informática, RH y  
consulta legal.

Proveer educación  
continua sobre IA.



# “TAKE AWAYS”



- IA llegó para quedarse. Abrázala de manera responsable.
- Según aumenta su uso, habrá mayor riesgo legal.
- Debe ser una herramienta para facilitar el proceso, no para que la toma de decisiones descansa exclusivamente en la IA.
- Se transparente con el usuario.
- Crea políticas sobre uso de IA.
- El proveedor debe ser tu aliado.
- Recuerda que la responsabilidad de velar por el cumplir con leyes anti-discrimen y de privacidad en el empleo recae sobre el patrono.



**“To harness the extraordinary potential of this moment, organizations and workers alike should counter their fear with curiosity and imagination.”**

*2024 Global Human Capital Trends*

*--Deloitte Insights 05.Feb.2024*

## Katherine González Valentín, Esq.



Katherine Gonzalez Valentin es Socia Capital y dirige el departamento de Derecho Laboral de Ferraiuoli LLC. Ha sido miembro del Comité Ejecutivo de la firma y varios otros y también lideró la práctica de litigios comerciales. Cuenta con más de 25 años de experiencia como profesional del derecho laboral y litigios, representando exclusivamente a empresas, lo que ha resultado en sólidas habilidades de defensa y asesoría legal de patronos. Como oradora experimentada en temas de derecho laboral y práctica civil en foros en Puerto Rico y los Estados Unidos (NY, Washington DC, Rohde Island, Utah), Katherine influye en la comunidad legal y laboral a través de conferencias, capacitación de ejecutivos y empleados y publicaciones sobre temas legales actuales y emergentes. Su experiencia se extiende más allá del nivel local, representando a empresas en casos y con operaciones en los Estados Unidos continentales y trabajando con empresas internacionales. Katherine enfoca su práctica principalmente en asesorar a los patronos y su gerencia sobre relaciones laborales y la administración de recursos humanos y los representa en disputas laborales ante tribunales estatales, federales y foros administrativos. Cubre todo el espectro del derecho laboral, desde las prácticas de contratación hasta los despidos, así como las fusiones y adquisiciones. Algunos temas incluyen el discrimen, hostigamiento sexual, igualdad salarial, discapacidad, represalias, privacidad, difamación, licencias, beneficios, investigaciones, reducción de personal, horas y salarios, contratación con el gobierno federal, por nombrar algunos ejemplos.

Antes de unirse a Ferraiuoli, Katherine trabajó en otros dos importantes bufetes de Puerto Rico como abogada de litigios y derecho laboral y fue Fiscal Federal Auxiliar en la División Civil de la Oficina del Fiscal Federal en Puerto Rico. Como tal, y a través de años de exposición a litigios complejos, mediación y procedimientos de arbitraje, Katherine también ha adquirido una valiosa experiencia representando entidades en casos relacionados con la industria de seguros de salud y Medicare y disputas contractuales. También ha tenido una amplia exposición a la resolución de disputas extrajudiciales, logrando acuerdos integrales y mutuamente beneficiosos en reclamaciones estatales, federales administrativos y extrajudiciales. En 2016, Katherine fue reconocida con el premio Woman Who Leads™ y como abogada líder en derecho laboral en Puerto Rico por Chambers & Partners y Best Lawyers. La experiencia de Katherine se ve reforzada por su liderazgo de larga data en el *Federal Bar Association* de Puerto Rico como ex presidenta del capítulo y a nivel de los EE. UU. en roles de liderazgo en su junta de directores y como su Asesora Legal General. Fue presidenta de la Asociación de Profesionales de Relaciones Laborales de Puerto Rico en 2022 y miembro de la junta del Capítulo de Mujeres Industriales de la Asociación de Industriales de Puerto Rico.



# Ferraiuoli

**INTELIGENCIA ARTIFICIAL  
EN LAS EMPRESAS:**  
*Ventajas y Desafíos*



**Q&A**