Boletín Nº 12.580-13

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Bianchi, señoras Muñoz y Provoste, y señores Letelier y Pizarro, que incorpora como materia de negociación colectiva los cambios tecnológicos en los procesos productivos de la empresa.

Los efectos de la automatización sobre la economía, el empleo y sobre los trabajadores ha sido una preocupación que se ha discutido de manera recurrente desde, al menos, el siglo XVIII.

En particular, en la literatura se ha llamado "el desempleo tecnológico" a la posibilidad de que la automatización no solamente provoque la supresión de ciertos tipos de empleo sino la reducción global del nivel de empleo y el surgimiento de un desempleo masivo y de largo plazo.

Finalmente, ya en el siglo XXI, la discusión sobre el desempleo tecnológico se ha vuelto a reavivar a causa de los avances en robótica y tecnologías de la información y la comunicación.

Así, por ejemplo, Brynjolfsson y McAffe en su libro éxito de ventas "The second machine age", plantean la posibilidad de que el progreso tecnológico de las características actuales puede hacer redundantes a muchos trabajadores con habilidades "ordinarias", ya que cada vez más los computadores, los robots y otros tipos de tecnologías digitales están adquiriendo esas habilidades a un ritmo extraordinario. ([1])

La problemática de la automatización no es nueva pero hoy en día se presenta cada vez más intensamente bajo nuevos aspectos a analizar a causa de las propias características de la tecnología que se desarrolla en la actualidad y que se desarrollará en el futuro próximo, en particular la inteligencia artificial.

En la actualidad las tecnologías que se desarrollan para la producción, están diseñadas para ahorrar mano de obra directa, ya sea para sustituir fuerza muscular por fuerza mecánica, trabajo manual meticuloso por precisión de máquina o cálculos manuales y propensos al error por cálculos digitales de alta velocidad.

---

[1] Los efectos de la automatización sobre el trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, -enero 2019

En particular, el surgimiento de un poder computacional altamente mejorado, la inteligencia artificial y la robótica generan la posibilidad de reemplazar trabajo a una escala nunca antes vista.

Es por esto que ha resurgido con fuerza la preocupación de que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la robotización y la inteligencia artificial permitan la automatización de tareas que hasta hace poco eran impensables. En particular ya que tareas repetitivas que no eran automatizables empiezan a serlo e incluso tareas realizadas por obreros cualificados podrían ser automatizadas en el futuro gracias a los avances de la inteligencia artificial.

Además del problema del desempleo tecnológico, otra de las preocupaciones para el futuro próximo es la polarización del mercado laboral a causa de lo que se ha llamado en la literatura un "vaciamiento" de los empleos de cualificación intermedia.

Este "vaciamiento" consiste en que los trabajos administrativos rutinarios, los empleos en fábricas y muchos empleos de oficina, se componen en gran medida de tareas que se pueden codificar en sus rutinas y que, con el avance en la informática, de la inteligencia artificial y de la robótica pueden o podrán ser automatizados en gran medida.

Para el caso de Chile esto también es relevante, ya que, si bien no pueden realizarse o hacer previsiones demasiado precisas sobre cómo cambiará el mercado de trabajo por las estimaciones de la OCDE, aproximadamente el 25% de los empleos de Chile tienen una probabilidad de entre un 50% y un 70% de ser automatizados, lo que implica un alto riesgo de cambio significativo en los puestos de trabajo. Otro 25% de los empleos aproximadamente tienen un alto riesgo de automatización, es decir más de un 70% de probabilidades de ser automatizados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el centenario de su creación creó la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo con el objeto de examinar los cambios transformadores que tienen lugar en el mundo del trabajo y formular recomendaciones, y con ello cumplir con el mandato en materia de justicia social para el siglo XXI. ([2])

Según un documento de la OIT "El futuro del Trabajo que queremos "(2017), algunos de los elementos a considerar y que tendrán impacto para el mundo del trabajo del 2030 son los siguientes:

- Se necesitarán regulaciones de relaciones laborales que ordene la "ultra flexibilidad "en plantillas flexibles (workforce on demand), reconociendo que el derecho laboral seguirá siendo necesario para equilibrar los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores.

- Los trabajadores del futuro (knowmads), ya por necesidad o por libre elección, estarán cambiando frecuentemente de empleo o actividad y no estarán vinculados a un puesto de trabajo o a una sola empresa y trabajarán por proyecto en laborales colaborativos (hubs laborales) sin necesidad de ir a la oficina.

- Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores por medio del diálogo social promovido activamente a través de políticas públicas.

En este último punto, señala el Informe (OIT, 2019) que es necesario que los trabajadores y directivos diseñen la concepción del puesto de trabaje y adopten un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas sean tomadas por personas. Asimismo, recomienda el Informe se debería establecer un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) respetar determinados derechos y protecciones mínimas (OIT, 2019).

---

[2] Organización Internacional del Trabajo: automatización del trabajo, Biblioteca del congreso Nacional - enero 2019

Sin duda que los desafíos en materia de legislación laboral que impone el actual proceso de automatización del trabajo son enormes y de no fácil abordaje, ya que el panorama cambia día a día a gran velocidad.

Por esto es que queremos mediante este proyecto de ley, iniciar un debate que sin duda deberá ser muy profundo y amplio, sobre las consecuencias que traerá la automatización sobre el mercado del trabajo.

Deseamos iniciar dicho debate mediante una propuesta de modificación legislativa que de protección a los trabajadores frente a las decisiones de cambios tecnológicos que las empresas adopten en sus procesos productivos.

En esta materia es que creemos que debe ser materia de negociación colectiva las decisiones de cambio tecnológicos en los procesos productivos.

Lo anterior permitirá conocer a los trabajadores las decisiones que adoptaran las empresas en materia de cambios en los procesos productivos en materia tecnológica, y de esta manera se pueda precaver los efectos que dichos cambios tendrán sobre la organización de la empresa y en especial sobre el futuro laboral de los trabajadores de la misma, pudiendo los trabajadores en conjunto negociar condiciones que los protejan frente a decisiones de cambios en el proceso de producción.

Por las razones anteriores es que venimos en presentar el siguiente:

Proyecto de ley

Artículo Único: Sustitúyase el artículo 306 del código del trabajo por el siguiente artículo 306 nuevo:

Art. 306.- Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Asimismo, serán materia de negociación colectiva los cambios en los procesos productivos de la empresa por adaptación tecnológica de dichos procesos.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias entre otros.

Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.