



## **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA DISTINTOS CUERPOS LEGALES CON EL FIN DE REGULAR LOS PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN LABORAL, SU TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN, ASÍ COMO TAMBIÉN EL FOMENTO A LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL EN RESGUARDO DEL TRABAJO HUMANO.**

### **Fundamentos:**

**1.-** La tecnología y el desarrollo de la inteligencia artificial ha avanzado a pasos agigantados durante la última década en todo el mundo. Esta situación, sin duda, ofrece un sinnúmero de beneficios para la vida de las personas, ya que los adelantos que periódicamente se nos ofrece buscan optimizar recursos y tiempo para así facilitar la vida cotidiana de todos. Hace una década atrás, escuchar música, viajar en transporte público, hacer un trámite bancario o pedir comida a domicilio se hacía de una manera totalmente distinta a lo que hoy conocemos. La irrupción de los smartphones o teléfonos inteligentes abrió un abanico de oportunidades que ha permitido realizar actividades desde la palma de la mano, lo que ha significado un ahorro considerable de tiempo, recursos materiales y también recursos humanos.

**2.-** Los avances de la robótica y de la inteligencia artificial no sólo se manifiesta en las posibilidades que hoy ofrecen los Smartphone. También es posible apreciar avances en investigaciones científicas, laboratorios e incluso en materia de programación. Así, el rápido avance de la tecnología, sin duda, ha repercutido también en el empleo. Hoy es común ver cómo robots y la inteligencia artificial han ido asumiendo trabajos y funciones que inicialmente eran ejercidos por personas naturales. Un ejemplo de ello es lo que sucede con los trámites bancarios. En el pasado, para realizar trámites bancarios era necesario acudir a una sucursal para realizar los trámites pertinentes, tales como cambiar un cheque, realizar un depósito, e incluso solicitar un crédito. Hoy, gracias a lo que se ha denominado "sucursal virtual", es posible realizar esas actividades y otras desde una computadora e incluso desde un teléfono móvil, sin tener que interactuar con un empleado del banco, transformándose así en un trabajo prescindible. Como podemos ver, el avance de la tecnología ha dejado obsoletos muchísimos empleos. Este fenómeno ocurre a nivel mundial. Según el Foro Económico Mundial se estima que para el año 2025 se habrán destruido cerca de 75 millones de empleos en todo el mundo<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Fuente: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11020033/01/21/Automatizacion-del-trabajo-que-profesiones-caeran-antes-y-cuales-sobreviviran.html>





**3.-** En Chile la situación no ha sido diferente. En distintos rubros tales como la Minería, el Retail y el comercio en general han sufrido numerosas pérdidas de empleos para dar paso a procesos de automatización laboral, es decir, las máquinas proceden en reemplazo de las funciones ejercidas por personas naturales. Se estima que en nuestro país, para el año 2030 cerca de un 30% de empleos denominados “automatizables” serán ejercidos por máquinas<sup>2</sup>. Algunos estudios han señalado que los empleos que podrían ser “reemplazables” son aquellas actividades poco cualificadas, repetitivos, rutinarios o donde se desarrollan funciones mecanizadas. La experiencia de los países más desarrollados muestra que la tecnología favorece a aquellos que están mejor preparados para abrazar el cambio y que la pandemia ha incentivado la transformación tecnológica. Las personas que realizan tareas más rutinarias y fácilmente “codificables” son las que sufren más directamente la pérdida de trabajos por la automatización. Sin embargo, el avance voraz de la tecnología y de la inteligencia artificial no asegura que en un futuro no lejano, empleos que se valoran como seguros de este avance, como aquellos en los cuales se utiliza el intelecto como herramienta de trabajo, se vean amenazados. Hoy las máquinas gracias a la inteligencia artificial, los algoritmos, están “pensando” y en algunos casos han superado al intelecto humano. Entonces, desde la perspectiva laboral, se entiende la automatización se refiere al proceso a través del cual nuevas tecnologías, como la robótica y la inteligencia artificial, reemplazan a las personas en la realización de tareas y actividades.

**4.-** En esa perspectiva, se hace necesario reaccionar desde el punto de vista legislativo a fin de proteger el trabajo humano que permita la estabilización del empleo y de futuros pensionados. En la sociedad actual, el valor del trabajo para las personas naturales es primordial para la supervivencia propia y la de la familia. En la mayoría de los casos, es el único ingreso con el que se cuenta mes a mes. Así, la pérdida masiva y acelerada de puestos de trabajo producto de la automatización avizora inevitablemente un problema mayúsculo que abarca varias aristas sociales: trabajo, seguridad ciudadana, seguridad social y pensiones, por nombrar algunas. En ese escenario, con la pérdida de puestos de trabajo en los términos señalados, la fractura social sería inminente. Por ello, urge contar con la voluntad tripartita entre trabajadores, empresarios y Estado, orientada a asegurar un piso de trabajo humano en cada empresa, establecimiento o servicio, acompañado necesariamente de capacitaciones ocupacionales para los empleados que les permita asumir nuevas

---

<sup>2</sup> Fuente: <https://www.elmostrador.cl/destacado/2019/11/22/automatizacion-y-su-impacto-en-los-empleos-reaccionaremos-a-tiempo/>





funciones en su empresa frente a los irreversibles procesos de automatización laboral, o bien, para ocupar nuevos puestos de trabajo propiamente humanos, que se creen como consecuencia de la misma automatización.

**5.-** La situación laboral chilena obedece a principios de máxima flexibilización. Bajo ese orden de cosas, si la revolución tecnológica actualmente latente en materia laboral no se acompaña de una debida capacitación ocupacional para el trabajador, traerá consecuentemente una profundización en la precarización laboral. Por ello, necesariamente se debe avanzar en la legislación laboral, a fin de resguardar los derechos laborales sin que ello implique un retroceso en los avances tecnológicos.

**6.-** Es por ello que la presente iniciativa propone enfrentar la situación descrita desde las siguientes perspectivas: **Desde el resguardo de los puestos de trabajo humano, desde la transparencia e información y desde la arista de la capacitación ocupacional.** En el primer caso, se propone restringir la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, consagrado en el artículo 161 del Código del Trabajo, cuando esta se derive de la modernización de la misma sustentada en la automatización de funciones o tareas laborales, respecto de trabajadores que no hayan recibido capacitación ocupacional durante la vigencia de la relación laboral. Es decir, si el empleador quisiera esgrimir esta causal para despedir a un trabajador, deberá comprobar previamente que durante la vigencia del contrato de trabajo le ha entregado herramientas de capacitación ocupacional que le permitan al empleado poder enfrentar el nuevo mercado laboral desde una mejor posición. Sobre este mismo punto, referente al resguardo del trabajo humano, la moción también propone la incorporación de un nuevo Título VII al Libro I del Código del Trabajo, denominado "De los procesos de Automatización Laboral", dentro del cual se incorporan los artículos 183 Quáter y 183 Quinquies nuevos, donde se propone asegurar que un mínimo de noventa y cinco por ciento de las tareas o funciones laborales sean realizadas por personas naturales, dejando el resto del trabajo para ser desarrollados por maquinaria, tecnología e inteligencia artificial. La definición del cómputo proporcional establecido, deberá regularse mediante reglamento emitido por la autoridad laboral competente, en consideración con cada rubro actividad económica desarrollado por cada empleador en particular.

**7.-** Finalmente, la presente moción dispone una serie de modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley 19.518 sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, con el fin de fomentar la capacitación ocupacional de los trabajadores, desde el Estado y desde las empresas, a fin de que estos obtengan nuevas herramientas y conocimientos





que les permitan asumir nuevas funciones al interior de la empresa, o bien en nuevos puestos de trabajo, frente a los procesos de automatización laboral.

**8.-** Los firmantes hacemos presente que no es intención de esta iniciativa poner freno u oponerse a los procesos de automatización laboral, entendiendo que tal fenómeno implica una mayor eficiencia de recursos y de tiempo para las empresas. El propósito de esta iniciativa es resguardar puestos de trabajo humano que permita a los trabajadores y trabajadoras tener sustento y asegurar en el futuro sus pensiones. Sabemos que los procesos de automatización son inevitables. Sin embargo, vemos esta situación como una oportunidad que debe ser enfrentado desde la perspectiva de la capacitación y protección al trabajador. Es probable que la automatización genere la pérdida de millones de puestos de trabajo, pero también podría crear nuevas ocupaciones que deben ser asumidas por trabajadores debidamente capacitados con los conocimientos que los tiempos demandan. Así, por ejemplo, al asegurar un determinado porcentaje de puestos de trabajo humano, la intención no es desincentivar o frenar procesos de automatización, sino más bien que éstos se incorporen como capital de la empresa, pero que el trabajador cuente con el conocimiento necesario de operar dichos sistemas y así mantenga su trabajo. Por ende, la capacitación es fundamental. Es por esta razón que se deben ofrecer soluciones desde la ley, el Estado y la voluntad de los trabajadores. Sin duda, un desafío que debemos enfrentar cuanto antes.

Por estos motivos, las Diputadas y Diputados firmantes tenemos el honor de someter al conocimiento de la Honorable Cámara de Diputados el siguiente

### **PROYECTO DE LEY**

**Artículo 1°.- Modifíquese el DFL N° 1 del año 2002 donde se fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:**

**1.-** Incorpórese el siguiente **inciso cuarto nuevo** al artículo 161:

“Asimismo, el empleador no podrá invocar la causal señalada en el inciso primero para poner término al contrato de trabajo, fundada en necesidades de la empresa, establecimiento o servicio derivadas de la modernización de los mismos, cuando ésta





implique automatización de funciones laborales o tareas, respecto de trabajadores que no hayan recibido capacitación ocupacional durante la vigencia de la relación laboral”.

**2.-** Introdúzcase el siguiente **artículo 183 TER nuevo**:

**183 TER.** Las empresas procurarán fomentar el desarrollo de actividades de capacitación para sus trabajadores, con la finalidad de que estos adquieran conocimiento sobre innovación, tecnología u otras herramientas similares que le permitan al trabajador asumir nuevas funciones al interior de la empresa, frente a los procesos de automatización laboral.

**3.-** Incorpórese al Libro I el siguiente **Título VII** nuevo denominado **“De los procesos de Automatización Laboral”**, pasando el actual Título VII a ser Título VIII.

**4.-** En el Título VII nuevo **“De los procesos de Automatización Laboral”**, establecido en el numeral anterior de este artículo, incorpórese los siguientes artículos **183 QUÁTER** y **183 QUINQUIES** nuevos:

**183 QUÁTER.** Al menos un noventa y cinco por ciento de las tareas o funciones laborales realizadas en cada empresa, establecimiento o servicio, deberá realizarse por personas naturales, sean estos trabajadores o trabajadores independientes, según lo dispuesto en el artículo 3º del presente Código. El resto de las tareas o funciones podrá desarrollarse mediante procesos de automatización laboral u otros similares.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, entiéndase por automatización laboral el proceso por el cual se transfieren tareas o funciones laborales realizadas inicialmente por trabajadores, para que sean desarrolladas por un conjunto de maquinarias, elementos de tecnología e inteligencia artificial.

La empresa, establecimiento, servicio o unidad económica que tenga ventas inferiores a UF 25.000 al año quedará exenta de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo.

**183 QUINQUIES.** Un Reglamento dictado por la autoridad competente en materia laboral establecerá las condiciones y requisitos para computar la proporción





establecida en el inciso primero del artículo anterior, considerando la especial naturaleza del rubro o actividad económica desarrollada por cada empleador en particular.

**5.-** Agréguese en el **artículo 316** un nuevo inciso final, del siguiente tenor:

“Los sindicatos podrán, en cualquier momento, solicitar información que incida en la política futura de la empresa y que tenga relación con la automatización laboral o el uso de tecnología para reemplazar tareas que previamente realizaban trabajadores. Desde su requerimiento, las empresas dispondrán del plazo de treinta días para hacer entrega de la información solicitada”.

**6.-** Agréguese un nuevo **artículo 333 BIS**, del siguiente tenor:

**Artículo 333 BIS:** “Oportunidad extraordinaria de presentación del proyecto de contrato colectivo. Respecto a materias sobre automatización laboral o de la incorporación de tecnología que reemplace labores que desarrollen trabajadores; se permitirá extraordinariamente y sin sujeción al plazo establecido en el artículo precedente, la presentación de un proyecto de contrato colectivo”.

**Artículo 2º.-** Modifíquese la ley 19.518 que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo, en el sentido que sigue:

**1.-** En el inciso primero de la letra b) del artículo 46º, entre la frase “ajuste tecnológico” y la frase “o cambios estructurales”, incorpórese lo siguiente: **“procesos de automatización laboral”**.

**2.-** En el inciso segundo de la letra b) del artículo 46º, entre la frase “que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo” y la frase “no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios”, incorpórese lo siguiente: **“, así como también a causa de procesos de automatización de sus funciones laborales”** .





**Artículo Primero Transitorio.** La presente ley comenzará a regir dentro de un plazo de seis meses, contados desde su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo Segundo Transitorio.** El Reglamento a que hace referencia el artículo 183 QUINQUIES contenido en el numeral 4 del artículo primero, deberá ser dictado por la autoridad competente en materia laboral dentro del plazo de seis meses contados desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

**Honorables Diputadas y Diputados de la República  
Bancada PPD e Independientes.**

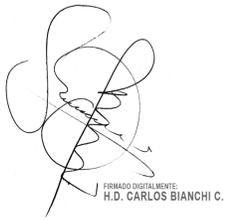




FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. CRISTIAN TAPIA R.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. JAIME ARAYA G.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. CARLOS BIANCHI C.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. RAUL SOTO M.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. HECTOR ULLOA A.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. CAMILA MUSANTE M.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. MARTA GONZÁLEZ O.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. CAROLINA MARZÁN P.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. HELIA MOLINA M.

