

Incidencias de la IA en el Derecho del Trabajo Colombiano: Propuestas transitorias en la equiparación de las cargas por un acceso a un mercado laboral competitivo.

Por (estudiantes que optan al grado): Fausto Alejandro Villalba Salinas, Juan Pablo Gómez Medina y Santiago Bernal Moreno

Director: Iván Camilo Jiménez Uribe

Calificador: Fabio Alejandro Gómez Castaño

Fecha de aprobación: 24 de noviembre de 2023

TABLA DE CONTENIDO

RESÚMEN.

INTRODUCCIÓN.

1. LA OIT SOBRE EL IMPACTO DE LA IA GENERATIVA EN EL MERCADO LABORAL.

1.1. IMPACTO DE LA IA EN EL DERECHO LABORAL COMPARADO.

1.2. ¿QUÉ DICEN LOS EXPERTOS?

2. INCONVENIENTES DE LA UTILIZACIÓN DE IA EN EL MERCADO LABORAL.

2.1. LAS VENTAJAS DE UTILIZAR IA EN UN ENTORNO DE ALTOS COSTOS LABORALES.

2.1.1. EFICIENCIA MEJORADA Y REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES.

2.1.2. MAYOR PRODUCTIVIDAD Y REDUCCIÓN DE ERRORES EN UN ENTORNO DE COSTOS LABORALES ELEVADOS.

3. PERSPECTIVA LOCAL.

3.1. MEDIDAS TRANSITORIAS PARA LA IA.

3.1.1. EQUIPARACIÓN DE CARGAS ENTRE EL CAPITAL HUMANO Y LA IA.

3.1.1.1. CARGA TRIBUTARIA PARA LABORES REALIZADAS POR IA.

3.1.1.2. ALCANCE DEL IMPUESTO A LA IA EN EL AMBITO LABORAL.

3.2. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN.

3.2.1. ¿CÓMO ESTÁ PENSADO ESTE ARTÍCULO?

3.2.2. RECONVERSIÓN LABORAL.

3.2.3. REUBICACIÓN LABORAL.

3.2.4. IMPOSIBILIDAD DE REUBICACIÓN DE TRABAJADORES Y DESPIDOS COLECTIVOS.

3.2.5. PÉRDIDA DE EMPLEO EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN E INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.

3.2.5.1. ¿QUÉ HACE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO?

4. CONCLUSIONES.

RESÚMEN.

El presente documento examinará los efectos de la inteligencia artificial (en adelante, IA) en el ámbito del derecho laboral y sus efectos en el mercado laboral.

La IA ha experimentado un avance significativo en las últimas décadas, y su aplicación en el campo laboral no es la excepción. Con la capacidad de analizar grandes volúmenes de datos, automatizar tareas repetitivas y mejorar la toma de

decisiones, la IA ha comenzado a transformar la forma en que se llevan a cabo las actividades del trabajo.

Si bien la IA ha demostrado ser una herramienta valiosa para agilizar procesos y aumentar la eficiencia, también ha generado preocupaciones sobre la posible reducción de empleos tradicionales. Actualmente, se discuten ejemplos concretos de la implementación de la IA en el área financiera, en tareas administrativas al interior de las organizaciones, y diversas situaciones en las que los empleadores han optado por procesos de automatización.¹

En el estudio concreto, se explorarán las diferentes opciones que poseen las personas cuyos empleos fueron reemplazados o están en vía de serlo. De igual manera, se estudiarán las causas que generan que los empleadores decidan buscar otras alternativas distintas al talento humano y, por último, se evaluarán alternativas viables en aras de que la IA sea un complemento de la fuerza laboral humana y no un reemplazo.

INTRODUCCIÓN.

Por definición, la IA, es una tecnología con capacidad de hacer pensar por sí sola a una máquina. La tecnología que emplea una máquina artificial e inteligente está desarrollada por medio de una serie de algoritmos que le proporcionan la capacidad de interpretación, decisión y resolución de problemas de forma autónoma ante las señales que recibe.

Según John McCarthy², la IA era *“la ciencia y la ingeniería de crear máquinas inteligentes, especialmente programadas por computación inteligente”*. (Revista de robots, 2023)

En la IA, se utilizan diversas técnicas, como redes neuronales, algoritmos de aprendizaje automático y procesamiento de datos masivos. Los sistemas de IA

¹ Automatización: Método de controlar automáticamente la operación de un aparato artefacto, proceso o sistema integrado por diversos componentes a través de medios mecatrónicos electrónicos y computacionales que sustituyen los órganos sensitivos y la capacidad de decisión del ser humano. (ST Derby, 2005, pp. 8).

² John McCarthy, fue un prominente informático que en 1957 fundó, junto con Marvin Minsky, el Laboratorio de Inteligencia Artificial del MIT, ayudando a motivar la creación del Proyecto MAC. Recibió el Premio Turing en 1971 por sus importantes contribuciones en el campo de la Inteligencia Artificial.

pueden ser entrenados para reconocer patrones, tomar decisiones basadas en datos y, adaptarse a nuevas situaciones a través del aprendizaje automático. Esto, permite una amplia gama de aplicaciones en campos como la medicina, la atención al cliente, la automatización industrial, los vehículos autónomos, entre otros.

El profesor de la OBS Business School, Marcelo Granieri, define la IA generativa como: *“Una rama de la inteligencia artificial que se enfoca en la generación de contenido original a partir de datos existentes. Esta tecnología utiliza algoritmos y redes neuronales avanzadas para aprender de textos e imágenes, y luego generar contenido nuevo y único. Los avances en la IAG han sido impresionantes en los últimos años, y se espera que continúen mejorando en el futuro.”* (Granieri, M. OBS Business School Blog, 2023)

A medida que la IA evoluciona, deja a su paso preguntas éticas y sociales sobre el control, la privacidad y la seguridad de los datos, así como sobre el impacto en el empleo y la toma de decisiones automatizadas. La IA promete avanzar en la eficiencia, la productividad y la resolución de problemas complejos, pero también plantea desafíos que requieren ser reguladas rigurosamente.

Sin embargo, no es la primera vez que la sociedad se enfrenta a un cambio en las dinámicas del trabajo en razón de una tecnología revolucionaria, a lo largo de la historia, han habido empleos que han sido reemplazados por máquinas o han sido aglomerados en un solo cargo realizado por una persona capacitada.

La tecnología nos ha brindado herramientas importantes, que, en resumidas cuentas, nos permiten desarrollarnos como individuos y como sociedad. Es por lo anterior, que en este documento queremos adéntranos en el estudio de los escenarios que permitan una coexistencia sana entre la IA y las partes de la relación laboral. En la búsqueda de la estabilidad laboral dentro del desarrollo del trabajo.

1. LA OIT SOBRE EL IMPACTO DE LA IA GENERATIVA EN EL MERCADO LABORAL

La OIT, realizó múltiples estudios de efectos potenciales en el mundo laboral causados por la IA generativa, el estudio presento un análisis completo de la posibilidad de que las ocupaciones y tareas estén expuestas a la IA generativa, en particular a los transformadores generativos pre-entrenados (GPT), y las implicaciones potenciales de esta exposición para la cantidad y la calidad del empleo. Se utilizo el modelo GPT-4³ para estimar puntuaciones a nivel de tarea de exposición potencial y luego estimar los efectos potenciales en el empleo al nivel global, así como por grupo de ingresos de países.

A pesar de representar una estimación del límite superior de exposición, se descubrió que solo la ocupación general del trabajo administrativo está altamente expuesto a la tecnología, con el 24 % de las tareas administrativas consideradas altamente expuestas y el 58 % adicional con exposición de nivel medio. Para otros grupos ocupacionales, la mayor proporción de tareas con alta exposición oscila entre el 1% y el 4%, y la proporción media de tareas con alta exposición no supera el 25%. Como resultado, en lugar de automatizar completamente todas las ocupaciones, la tecnología probablemente tenga el mayor impacto en aumentar el trabajo.

El estudio concluye que los posibles efectos en el empleo, ya sea de aumento o automatización, varían ampliamente entre los grupos de ingresos de los países, debido a las diferentes estructuras ocupacionales. En los países de bajos ingresos, sólo el 0,4% del empleo total está potencialmente expuesto a los efectos de la automatización, mientras que en los países de altos ingresos la proporción aumenta al 5,5%. (Gmyrek, P. et al. p4, 2023.)

Además, es importante resaltar que el estudio demostró que los efectos varían significativamente según el género, con más del doble de las mujeres que podrían verse afectadas por la automatización. Se demostró que la IA tiene el potencial de afectar el 10,4 % del empleo en los países de bajos ingresos y el 13,4 % del empleo en los países de altos ingresos.

³ GPT significa, "transformador pre-entrenado generativo", un tipo de modelo de lenguaje que utiliza el aprendizaje profundo para generar texto conversacional similar al humano. GPT-4 es la versión más reciente de los sistemas de modelo de lenguaje de OpenAI, empresa que nació en 2015 en San Francisco, California. (Tecnológico de Monterrey, 2023)

1.1. IMPACTO DE LA IA EN EL DERECHO LABORAL COMPARADO

Debido al inminente uso de la IA, se ha extendido en los trabajadores, una preocupación, que se presenta porque en muchos países del mundo distintos empleos han sido reemplazados por la IA. A continuación, presentaremos los casos más relevantes sobre el tema:

El caso más reciente, es la huelga del sindicato de guionistas y de actores de Hollywood. Desde mayo y a medida que avanza el tiempo, escritores y actores se movilizaron en pro de ciertas cuestiones. Una de estas, la IA.

Las reglas del juego en la industria cinematográfica podrían cambiar pronto por la IA. Los guionistas temen que bots como ChatGPT pronto puedan escribir guiones completos. Los actores luchan por el derecho a su imagen y voz, los algoritmos actuales pueden crear una imagen digital de un actor o una actriz. La AMPTP⁴ en un comunicado manifestó que *“los escritores quieren usar esta tecnología como parte de su proceso creativo, sin cambiar la forma en que se determinan los créditos, lo cual es complicado dado que el material de IA no puede tener derechos de autor”*. (Dalton, A. Los Angeles Times, 2023)

1.2. ¿QUÉ DICEN LOS EXPERTOS?

Andrés Oppenheimer

En el libro, *sálvese quien pueda*, Andrés Oppenheimer⁵, hace especial énfasis en las implicaciones de la automatización y de la IA en el mercado laboral, y cómo esta está transformando la economía global de cara al futuro. Así mismo, enfatiza en la afectación directa de la automatización en diferentes industrias y profesiones, y destaca la importancia de la educación y la formación continua para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado. *“La probabilidad de automatización de un trabajo está muy estrechamente relacionada con el nivel de habilidades o estudios. La gente con altos niveles de habilidades o estudios*

⁴ La Alianza de Productores de Cine y Televisión es una asociación comercial que representa a más de 350 empresas de producción de cine y televisión en negociaciones colectivas con sindicatos de la industria del entretenimiento.

⁵ Andrés Oppenheimer. *De los conferencistas más solicitados en temas de proyección del trabajo del futuro y el impacto de las innovaciones tecnológicas en las relaciones laborales.*

estará bien equipada para moverse hacia los nuevos trabajos que surjan en los próximos años, mientras que los que están menos capacitados serán los que corren más riesgo de ser reemplazados por completo” (Oppenheimer, Andrés. Sálvese Quien Pueda, p, 2018)

Martin Ford⁶

Está convencido de que las máquinas inteligentes eliminarán muchos más empleos en el futuro. Comenta Ford, en el evento anual de la Fundación Crec100endo: *"Pensábamos que sólo se iban a automatizar las funciones de fábrica, aquellas de menor valor, pero la gente de cuello blanco como abogados o periodistas son en muchos casos incluso más sencillos de automatizar que otros de carácter industrial".* (Diario El Español, 2019)

2. INCONVENIENTES DE LA UTILIZACIÓN DE IA EN EL MERCADO LABORAL

Si bien es cierto que la IA tiene ventajas aparentes sobre los humanos, hay escenarios en los cuales simplemente no puede competir. Solo por mencionar algunos nos centraremos en 3 principales: i) la posibilidad de generar empatía y relaciones interpersonales, ii) la toma de decisiones éticas y, por último, iii) la posibilidad de adaptarse a caminos inesperados.

En algunos sectores como los de servicio al cliente o atención a víctimas (de cualquier índole), la empatía y la capacidad de generar conexiones emocionales son vitales. El ser humano es un ser social por naturaleza (Aristoteles, 322ac) por lo cual tienen la capacidad de comprender y responder a las emociones de forma humana, situación fáctica que la IA no puede hacer, toda vez de que no hace parte de su naturaleza.

La IA se rige según dinámicas y lógicas basadas en algoritmos predeterminados y datos disponibles, buscando dar la solución más eficientemente posible. Pese a lo anterior, el camino más eficiente no siempre es el correcto, en la medida en

⁶ *Martin Ford es uno de los tecnopesimistas con mayor conocimiento de este tema, autor del libro El ascenso de los robots: la tecnología y la amenaza del desempleo masivo, Martin es un emprendedor de Silicon Valley.*

que no hay un sentido de moralidad y de culpa que cohíban a la IA de alguna forma u otra (VILLALBA, 2020).

Lo anterior se puede dilucidar más fácil por medio de un ejemplo de la vida real: en el año 2014 Amazon decidió implementar una IA en procesos de selección, lo anterior con el objetivo de ahorrar tiempo y mano de obra, además de encontrar un sistema neutral para contratar personal. Sin embargo, con el paso del tiempo se demostró que el sistema privilegiaba la contratación de hombres en la medida en que el software le daba menos importancia a las hojas de vida que incluían la palabra "mujer".⁷

En el anterior ejemplo se puede ver de forma clara que, si bien es cierto en primera medida que el software puede llegar a ser más eficiente por preferir a hombres por sobre las mujeres en procesos de selección, lo anterior no resulta del todo ético. Lo segundo, es menester indicar que la IA no es capaz de comprender que su actuación no es la correcta y, por consiguiente no puede hacer los ajustes autónomos necesarios.

2.1. LAS VENTAJAS DE UTILIZAR IA EN UN ENTORNO DE ALTOS COSTOS LABORALES

La IA ha revolucionado la forma en que los empleadores operan y ha venido reemplazando trabajadores en diversas tareas y roles. En este punto, explicaremos las razones por las que los empleadores deciden contratar IA en lugar de trabajadores en un contexto de altos costos laborales, destacando los aspectos en los cuales esta tecnología puede mejorar la eficiencia, la productividad y la rentabilidad de las organizaciones (Moore, 2020), especialmente en países como Colombia, en donde los costos de contratar, retener y mantener el talento humano son significativamente altos.

Localmente, las implicaciones de tener trabajadores a cargo, puede representar un costo significativo para los empleadores, los salarios, las prestaciones sociales, y los pagos a seguridad social se suman rápidamente a la ecuación de los costos laborales, como una suma fija a los pasivos de los empleadores. Lo

⁷ El algoritmo de Amazon al que no le gustan las mujeres, BBC News Mundo, 2018

cual a su vez desincentiva la generación del empleo formal. (Santa María, M. et al, p10, 2009)

2.1.1. EFICIENCIA MEJORADA Y REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES

La IA es capaz de llevar a cabo tareas repetitivas y monótonas de manera constante, sin errores, y sin incurrir en costos laborales adicionales. Esto significa que no hay tiempo de inactividad, ni necesidad de descansos, lo que conduce a una mejora significativa en la eficiencia operativa. (González, 2022)⁸

2.1.2. MAYOR PRODUCTIVIDAD Y REDUCCIÓN DE ERRORES EN UN ENTORNO DE COSTOS LABORALES ELEVADOS

En un entorno donde los costos laborales son altos, es esencial maximizar la productividad de los trabajadores. La IA puede operar a una velocidad que los trabajadores humanos simplemente no pueden igualar, lo que resulta en una mayor producción y productividad. Además, la automatización a través de la IA reduce la probabilidad de errores costosos en tareas críticas, lo que ahorra tiempo y recursos.

Lo anterior se ve reflejado por ejemplo, en el metro de Dubái (GOLFO, 2023)⁹, que es el sistema de metro más largo del mundo, sin necesidad de operar con conductores, siendo así, absolutamente eficiente, pero sin sacrificar la seguridad. Otro ejemplo lo podemos observar en el sistema financiero colombiano, en donde la adopción de la IA ha sido notable. Es en este sentir que, Colombia ha apuntado a sistemas de banca digital con *Nequi* de Bancolombia, *Dale* del grupo aval o *Daviplata* de Davivienda. Todos las anteriores son sistemas de bancarización digital en los cuales el usuario no interactúa con otro ser humano (como por ejemplo un cajero o un gerente del banco), toda vez que realiza todas sus operaciones financieras a través de una aplicación móvil.

⁸ EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. Antonio Lorenzo González p, 22

⁹ Nota periodística del periódico *El Correo Del Golf* titulada: *Las Autoridades del Transporte de Dubái presentan iniciativas autonomía y sostenibles en la cumbre de la UITP en Barcelona*

Sin embargo, esta automatización no ha estado exenta de controversia. Los sindicatos del sector financiero han expresado preocupación por la pérdida de empleos y la disminución de la demanda de trabajadores debido a la creciente influencia de la IA. Se han planteado cuestiones sobre la seguridad laboral y la capacitación de los empleados para adaptarse a este cambio tecnológico.

En el sector de servicios financieros, la IA se utiliza para procesar grandes cantidades de datos en tiempo real, lo que permite a las instituciones financieras adaptarse rápidamente a las cambiantes condiciones del mercado y brindar servicios personalizados a los clientes, permitiendo así, realizar operaciones remotas desde en cualquier momento y en cualquier lugar. Un claro ejemplo de esto es la posibilidad de hacer consignaciones de una cuenta a otra desde el celular o el computador, situación que resultaría inimaginable unos años atrás.

Empero de lo anterior, la IA puede ser útil al sistema financiero con el fin de mejorar las condiciones del sistema de recaudo de prestaciones sociales, un ejemplo de lo anterior lo expone Santiago Martínez al indicar que, una de las opciones para utilizar la tecnología en nuestro favor, sería descontar los aportes a seguridad social, directamente de la cuenta de ahorros de trabajador, igual que se hace con el Gravamen al Movimiento Financiero (4x1000). De esta manera estos aportes se harían de manera automática y el empleador solo tendría que hacer el trámite de pago de salario en nómina.¹⁰

En resumen, la utilización de IA en lugar de contratar trabajadores en un entorno de altos costos laborales ofrece ventajas significativas en términos de eficiencia, reducción de costos laborales, productividad, precisión y escalabilidad.

En países como Colombia, donde los costos laborales son notoriamente elevados, la IA se convierte en una herramienta esencial para mantener la competitividad. La adopción consciente de la IA puede ayudar a los empleadores a sobrellevar los desafíos económicos y a garantizar una operación más eficiente y rentable en un entorno de altos costos laborales.

La inversión en IA se presenta como un camino claro hacia un futuro laboral más eficiente y sostenible en Colombia.

¹⁰ ¿Qué debería incluir la reforma laboral?, Colegio de Abogados del Trabajo. Minuto 24:00

3. PERSPECTIVA LOCAL.

En aras de aterrizar el análisis contextual al objeto de estudio, es necesario, en primera instancia, tener en cuenta que el fenómeno de la IA ha tenido un impacto sustancial en todas las relaciones que desarrollamos como sociedad. Es allí, en donde la regulación legal debe enaltecer su carácter dinámico, previendo las situaciones que se han presentado, que se están presentando y que se podrían presentar en el futuro, con el propósito de guiar las mismas, subsanar los conflictos previos y evitar los futuros.

3.1. MEDIDAS TRANSITORIAS PARA LA IA

Es indispensable sacar a relucir que, las soluciones que plantearemos deberán ser interpretadas como medidas transitorias en el marco de la situación actual respecto de la IA. Lo que convoca necesariamente al gobierno y otras entidades, a tener iniciativa en la implementación de una política pública de educación, que permita a las personas que potencialmente puedan incorporarse al mercado laboral, la posibilidad de educarse adecuadamente, en favor de estar capacitadas para el trabajo del futuro y, eventualmente, ser competitivas dentro del mercado laboral.

Así las cosas, este aparte está llamado a: i) la formulación de propuestas de mejora frente a la normatividad laboral colombiana, en la búsqueda de la equiparación de cargas entre la IA y la fuerza laboral humana en la competencia por ingresar al mercado laboral, y ii) el análisis de los posibles mecanismos de protección al trabajador frente a procesos de automatización y reemplazo de trabajos por cuenta de la IA.

3.1.1. EQUIPARACIÓN DE CARGAS ENTRE EL CAPITAL HUMANO Y LA IA

Como ya hemos mencionado, en la carrera por acceder al mercado laboral, la IA toma ventaja por encima del capital humano, principalmente, por evitar costos altos como los inmersos al contratar a una persona (proceso de selección, contratación, afiliación a seguridad social, pago de salarios y prestaciones, etc.)

Ante semejante desventaja, las personas están perdiendo de vista toda posibilidad de acceder a un trabajo, teniendo como competencia a la IA. Ahora

bien, visto el panorama, nos hemos dado a la tarea de buscar soluciones, para acortar tal asimetría entre humanos e IA.

3.1.1.1. CARGA TRIBUTARIA PARA LABORES REALIZADAS POR IA

En muchas ocasiones, para mitigar el impacto de una situación, solemos recurrir al sistema tributario, en búsqueda de la aplicación de desincentivos con el ánimo de frenar conductas indeseadas. En esta ocasión, se hace necesaria la aplicación de esta misma premisa en virtud de la definición de impuesto, que se define así, según lo dispuesto por la H. Corte Constitucional en la sentencia C-278 de 2019:

“(…)los impuestos configuran una categoría de tributo, y se caracterizan por: i) ser una prestación de naturaleza unilateral, es decir, expresan un poder de imposición en cabeza del Estado ejercido a través de su establecimiento legal; ii) el hecho generador que los sustentan puede reflejar la capacidad económica del contribuyente o la utilización o consumo de un bien; iii) se cobran indiscriminadamente a todo ciudadano o grupo social; iv) no incorporan una prestación directa a favor del contribuyente y a cargo del Estado; v) su pago es obligatorio, no es opcional ni discrecional; y vi) el Estado dispone de ellos con base en prioridades distintas a las del obligado con la carga impositiva.”¹¹

Teniendo en cuenta lo anterior, es de manifiesto resaltar que, un empleador, al contratar trabajadores, tiene a su cargo no solo la selección y proceso contratación de este, sino que, además, muchas más obligaciones como: La afiliación y pago de aportes a seguridad social, el reconocimiento de prestaciones sociales, entre otras.

En este escenario, el empleador está recibiendo una “carga impositiva”, pues si bien se beneficia y recibe ingresos por las labores del trabajador, también debe reconocerle esta prestación, pero no solo con el salario. Por el otro lado, a la IA no hay que afiliarla a seguridad social, ni reconocerle prestaciones sociales. Por lo que, el empleador no recibe esta carga impositiva, teniendo que pagar simplemente, los gastos operacionales del funcionamiento de esta tecnología.

¹¹ CCC-278/19

Así las cosas, vemos una necesidad de intervención en este entorno, proponiendo la imposición de un impuesto por el uso de IA en el desarrollo de actividades propias de un trabajador en el ámbito laboral. De esta manera, los empleadores tendrán incentivos para evitar el uso desmedido de la IA y mantener personas al interior de las organizaciones de trabajo en el desempeño de funciones. Así mismo lo dispuso el parlamento europeo, en el Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre Normas de Derecho Civil sobre Robótica¹²:

“deberá estudiarse la posibilidad de someter a impuesto el trabajo ejecutado por robots o exigir un gravamen por el uso y mantenimiento de cada robot, a fin de mantener la cohesión social y la prosperidad”¹³

3.1.1.2. ALCANCE DEL IMPUESTO A LA IA EN EL AMBITO LABORAL

Es importante definir el alcance que puede tener esta figura, ya que no se le puede imponer este impuesto a todos los empleadores, por el simple hecho de ayudarse de la IA en el cumplimiento de sus objetivos laborales. Entonces, a nuestro modo de ver, el impuesto iría dirigido a los empleadores que usen IA, y en donde esta última encaje inequívocamente en una de las partes de la relación laboral (trabajador).

Para el efecto y a nuestra consideración, deberá cumplir con los siguientes criterios:

1. Prestación de un servicio para el desarrollo del giro ordinario de las actividades del empleador.¹⁴
2. Que esa prestación del servicio bien pudiera estar siendo desarrollada por una o varias personas capacitadas para ello.
3. Que los rendimientos que el empleador obtenga de estas labores sean evidentemente superiores a los que tendría si le delegara la prestación

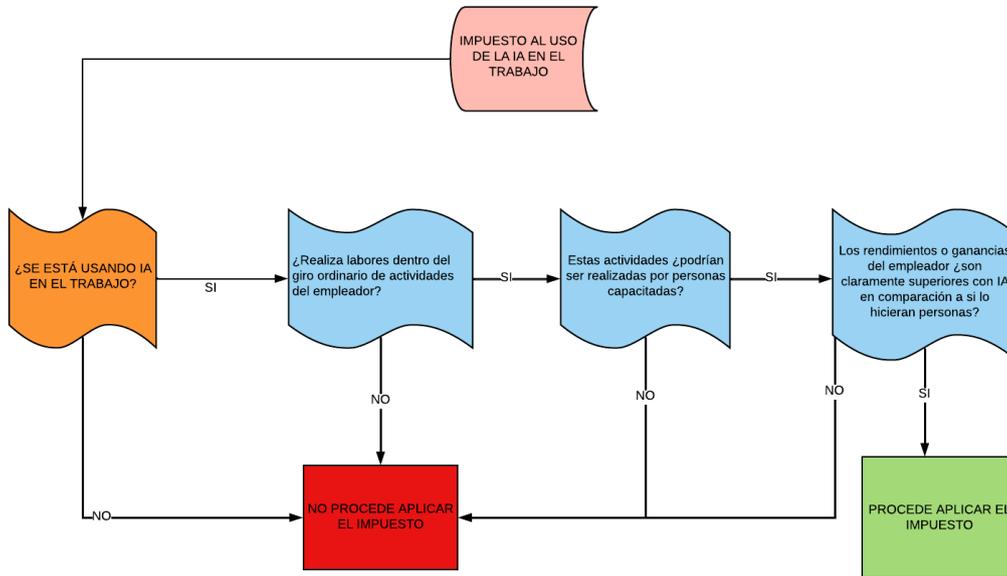
¹² Hacemos analogía de la robótica equiparándola con la IA para el objeto de nuestro estudio.

¹³ Parlamento Europeo, Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre Normas de Derecho Civil sobre Robótica (2015/2103(INL)), Propuesta de resolución del Parlamento Europeo. Responsabilidad, Introducción, inciso K.

¹⁴ Las actividades del giro ordinario del empleador son aquellas que por necesidad del mismo deben ser realizadas por sus subordinados en la medida que este lo requiera.

del servicio a una o varias personas (en caso contrario no tendría sentido imponer esta carga al empleador.)

Lo anterior, se resume en el siguiente diagrama de flujo:



3.2. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN

El pasado 24 de agosto, el gobierno colombiano radicó ante el Congreso de la república el nuevo proyecto de reforma laboral ¹⁵, buscando la aprobación del legislador, para empezar a implementarlo a la brevedad. Sobre el particular, cabe resaltar que se pretenden modificar y agregar varias disposiciones en materia normativa laboral.

Entre las disposiciones nuevas, nos encontramos con **la protección del trabajador en procesos de automatización**, propuesta en la cual nos vamos a enfocar especialmente, y cuyo fondo versa sobre los supuestos que protegerían a los trabajadores en caso de que su empleador decidiera reemplazarlos o

¹⁵ Reforma Laboral Proyecto de Ley, 24 de agosto de 2023 "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales"

afectar de cualquier forma sus trabajos en virtud de procesos de automatización o de modernización al interior de las organizaciones de trabajo.¹⁶

Dicha protección emana de si, una serie de garantías y/o soluciones (para el trabajador), que obligarían al empleador, a contar con un plan estructurado para la terminación de contratos, que garantice los derechos constitucionales de los trabajadores a su cargo, y que, de cierta forma, compense a los mismos, para los efectos laborales aplicables a cada caso.

3.2.1. ¿CÓMO ESTÁ PENSADO ESTE ARTÍCULO?

Ante la inmediata sobreviniencia de la situación, y a la luz de nuestro análisis, el gobierno ha previsto que, al menos en un tiempo próximo, podríamos ver situaciones de reemplazos masivos de trabajadores gracias a la implementación de la IA, lo que podría resultar en una repercusión económica grave para miles de trabajadores.

En virtud de lo anterior, se han propuesto una serie de soluciones, que analizaremos a continuación, a la luz del artículo 61¹⁷ de la propuesta de reforma laboral.

3.2.2. RECONVERSIÓN LABORAL.

El numeral 1 del artículo en mención, habla de reconversión laboral antes de la terminación del contrato (al menos 6 meses) con ocasión a reemplazos en procesos de automatización o modernización¹⁸. Sin embargo, es menester analizar a la luz de esta disposición, que se entiende por reconversión laboral.

Para el efecto, hemos examinado un documento del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI),¹⁹ que es una institución brasilera que se dedica

¹⁶ En el Derecho del Trabajo, se entiende que la IA puede ser en muchos casos el detonante principal de un proceso de automatización o modernización de una organización.

¹⁷ Artículo 61, encabezado. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:

¹⁸ Artículo 61, literal 1. Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.

¹⁹ Boletín técnico interamericano de formación profesional. Cambiar para trabajar, formar para cambiar, volumen, n.137

a la enseñanza y capacitación de talento humano con fuerza laboral²⁰ en ese país.

En el documento analizado, se trae a colación la definición de la reconversión laboral (o profesional), en dos sentidos:

El primero, en sentido amplio, que se refiere a la continua capacitación, por medio de la actualización de conocimientos, habilidades y aptitudes en aras de garantizar para sí mismo un empleo remunerado. Esto se puede hacer:

- a. De manera interna, cuando esta capacitación se hace al interior de una organización en la que se es trabajador, para ser apto a las exigencias del puesto ostentado o deseado.
- b. De manera externa, cuando esta se hace en un contexto de desempleo por cuenta propia de la persona, en la búsqueda activa de un empleo para el cual se requieren aptitudes específicas.

El segundo, en sentido estricto, que es cuando la reconversión laboral se enfoca en la población en situación de desempleo o en vías del mismo²¹. Que es hacia donde va dirigida la propuesta del literal 1 del artículo 61 de la reforma.

El literal en comento, especifica que la reconversión laboral se deberá hacer mediante la incorporación a rutas y programas de formación, por parte del empleador y según la reglamentación a la que el Ministerio del Trabajo estará comprometido a expedir, en caso de aprobarse la reforma.

Esta propuesta, resulta viable, pero debe ser facultativa, y no debe imponer al empleador el deber de consultar con el sindicato correspondiente en cada caso, pues esto se presta para que, en la práctica, esto se convierta en un fuero. Lo anterior, debido a que todas las organizaciones no funcionan igual, y ante un proceso de automatización, habrá veces en las que simplemente no se puede reconvertir a los trabajadores, sino simplemente reemplazarlos. Ahora bien, desde nuestro punto de vista, esto no debe ser motivo para que se dejen de ofrecer incentivos (pueden ser de carácter tributario o la devolución de la

²⁰ Entiéndase por fuerza laboral la capacidad de trabajo en razón de la edad y capacidades físicas e intelectuales

²¹ Boletín técnico interamericano de formación profesional. Cambiar para trabajar, formar para cambiar, volumen n. 137. p.78 y 79.

inversión de la reconversión laboral), para los empleadores que implementen esta práctica exitosamente.

3.2.3. REUBICACIÓN LABORAL

El numeral 2 del artículo 61²², nos habla de la reubicación laboral, como otra opción para proteger a los trabajadores en los procesos de automatización y modernización de las organizaciones. Por reubicación entendemos que, dentro de la misma organización se debe garantizar el empleo, sea en otro cargo de la misma área, o bien en otro cargo de un área distinta.

Sale a la vista, que la reubicación laboral debe cumplir con una serie de requisitos, pues la jurisprudencia, ha previsto, en su mayoría, el derecho a la reubicación laboral, en los casos en donde se presentan deficiencias físicas o mentales, que le impiden al trabajador desempeñar sus funciones de manera eficiente y adecuada o en los casos de acoso laboral.

En todo caso, vamos a centrarnos en los requisitos formales de la implementación de la reubicación y no en los requisitos de su causación, ya que, en caso de aprobarse la reforma laboral en cuestión, una de las situaciones que lo causaría sería la extinción del cargo en procesos de automatización.

Aunado a lo anterior, entonces, mencionaremos lo expresado por el Ministerio del trabajo en el concepto 118126 de julio de 2014, en referencia a una reubicación laboral debido a una incapacidad temporal. Sin embargo, como ya es mencionado, la siguiente cita, será usada como guía para el análisis del contenido de este capítulo y solo citaremos las aclaraciones que consideramos aplicables a la reubicación en procesos de automatización propuesta en la reforma. Hecha la aclaración, el documento dispone:

“La Honorable Corte Constitucional mediante varios fallos tales como T-263 de 2009, T-960 de 2009, T-269 de 2010, y T-554 de 2010, entre otras ha indicado como criterios mínimos que deben tener en cuenta el empleador o el Juez Constitucional para determinar si la reubicación laboral es viable:²³

²² Artículo 61, literal 2. Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.

²³ MinTrabajo, Concepto 118126. Bogotá, D.C. 15 JUL 2014.

“ (iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;(v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;(vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes.”

En conclusión, los criterios y presupuestos señalados anteriormente se encuentran afincados en el respeto de la dignidad humana y la materialización del principio de solidaridad” (...)

Del análisis del aparte, podemos concluir que es viable una reubicación, siempre y cuando sea en un cargo de condiciones laborales similares, o mejores, pero nunca desmejorando estas, en concordancia con el derecho a la dignidad humana.

Al igual que la reconversión laboral, la reubicación no debería ser obligatoria, ni debe mediar juicio por parte de sindicatos, sin perjuicio de que se puedan reconocer incentivos tributarios para los empleadores que con éxito logren reubicar correctamente trabajadores.

3.2.4. IMPOSIBILIDAD DE REUBICACIÓN DE TRABAJADORES Y DESPIDOS COLECTIVOS.

Resulta posible, que el empleador no esté en condiciones de realizar una reubicación al interior de su organización, ya sea por la estructura de esta o porque, aun realizando la reconversión laboral correspondiente, el trabajador no sea apto para ningún cargo. En ese supuesto de hecho y según el numeral 3 del artículo 61²⁴, si se trata de despidos colectivos, el empleador deberá solicitar la autorización correspondiente ante el Ministerio del Trabajo.

²⁴ Artículo 61, literal 3. Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.

Una vez concedida la autorización, el empleador podrá proceder con el despido, reconociendo la indemnización a que se refiere el art 64 del CST sobre el despido injustificado, en los términos en los que señale la ley al momento del suceso. (numeral 4 del artículo 61²⁵).

Esta propuesta, a nuestra consideración, resulta viable, pero solo si se trata de despidos colectivos, tal cual está consagrado en la ley vigente.

3.2.5. PÉRDIDA DE EMPLEO EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN E INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.

Una vez el trabajador haya perdido su calidad en virtud de la imposibilidad de reubicarlo en un proceso de automatización, ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo en concordancia con el numeral 5 del artículo 61²⁶

3.2.5.1. ¿QUÉ HACE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO?

Según la guía del modelo de inclusión laboral del servicio público de empleo presentada por el Ministerio del Trabajo:

“(..) la Unidad del SPE desarrolla estrategias para mejorar la empleabilidad, entendida esta como un conjunto de condiciones que facilitan el encuentro entre un buscador de empleo (atendiendo a características, perfil y expectativas) y la demanda laboral en un territorio, permitiendo acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él o reorientarse laboralmente (Unidad del SPE & OIM, 2017). Paralelo, ayuda tanto a los buscadores a encontrar un empleo conveniente y acorde con sus capacidades, así como a los potenciales empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades, reduciendo los costos y tiempos de búsqueda entre estos dos actores.”²⁷

Los trabajadores que sufran un despido en consecuencia de un proceso de automatización tendrán derecho a ingresar a este sistema, y beneficiarse de su gestión y colocación de empleabilidad de este. Además, el Ministerio

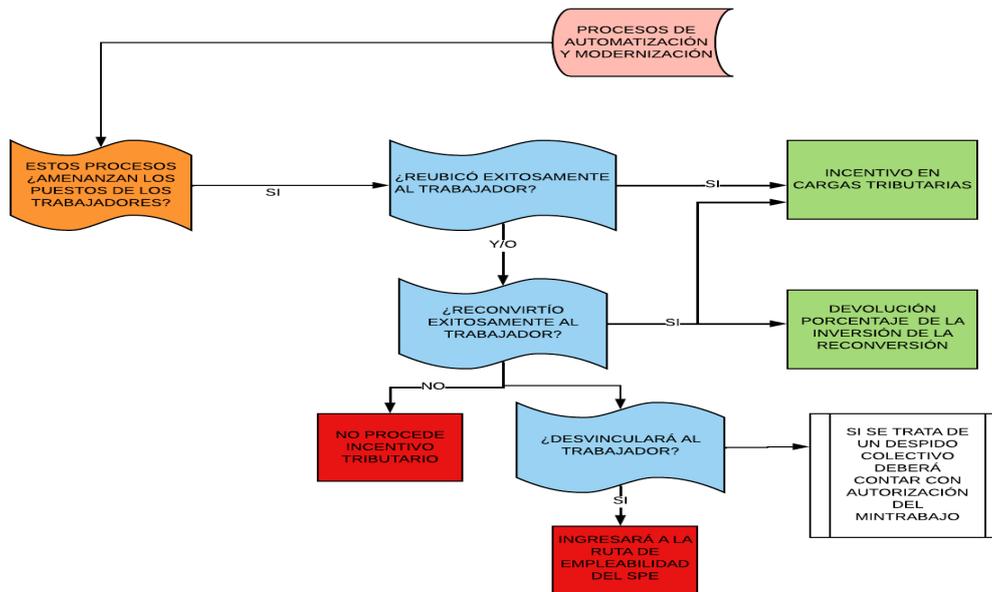
²⁵ Artículo 61, literal 4. Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código

²⁶ Artículo 61, literal 5. La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo

²⁷ Ministerio del Trabajo. Guía del modelo de inclusión laboral del servicio público de empleo.

Trabajo deberá reglamentar un seguro de desempleo y la continuidad de aportes a seguridad social para estos trabajadores.

Todo lo analizado en los numerales anteriores, y en relación con el reemplazo de trabajadores en procesos de automatización, se resume en el siguiente diagrama de flujo:



4. CONCLUSIONES

A partir de todo el análisis y las propuestas traídas a colación, concluimos que:

- i) La IA efectivamente está amenazando varios empleos, y los empleadores pueden sentirse atraídos hacia el reemplazo del capital humano por IA.
- ii) El gobierno debe desarrollar una política pública que garantice una educación adecuada de las nuevas generaciones y del potencial humano que en un futuro se traduzca en una convivencia sana entre del capital humano y la IA en el mercado laboral asegurando así la estabilidad laboral. (esto es lo más razonable en el largo plazo)
- iii) Si se generan incentivos razonables para reconvertir a los trabajadores o reubicarlos durante los procesos de

automatización o modernización, se garantizará la estabilidad laboral de muchas personas.

- iv) Al generar desincentivos en el reemplazo de capital humano por IA, los empleadores, tendrán que sopesar eventualmente, si les conviene solo tener trabajadores, solo tener IA, o en su defecto, crear un ambiente laboral con ambas fuerzas de trabajo.
- v) En cualquier caso, el empleador tendrá plena autonomía para determinar qué es lo más conveniente para su organización y/o sus objetivos.

REFERENCIAS

1. Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. ILO Working Paper 96. Geneva: International Labour Office, 2023. *“This translation was not created by the International Labour Organization (ILO) and should not be considered an official ILO translation. The ILO is not responsible for the content or accuracy of this translation.”*
2. Oppenheimer, Andrés, ¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización. México, 2018
3. Aristoteles. (322ac-357ac). *Política*. BIBLIOTECA CLÁSICA GREDOS.
4. GOLFO, E. C. (07 de 06 de 2023). La Autoridad de Transporte de Dubai presenta iniciativas autónomas y sostenibles en la cumbre de la UITP en Barcelona. *EL CORREO del GOLFO*.

5. González, A. L. (2022). *EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL*. Santiago De Compostela.
6. Moore, P. V. (2020). Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores. En P. V. Moore, *El Trabajo en la era de los Datos* (pág. 101).
7. Santa María, M., García, F., & Mujica, A. V. (s.f.). *LOS COSTOS NO SALARIALES Y EL MERCADO LABORAL: IMPACTO DE LA REFORMA A LA SALUD EN COLOMBIA*. https://www.med-informatica.net/FMC_CMCB/VeeduriaCiudadana/CIDMEDvcacelapss/Sa-ludRetosRegulacion_MauricioSantamaria_cap4_final.pdf.
8. VILLALBA, J. F. (2020). Algor-ética: la ética en la inteligencia artificial. *revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata.*, 682-683.
9. Colegio de Abogados del Trabajo. (18 de julio de 2023). ¿Qué debería incluir la nueva reforma laboral? YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=worso0QYbic&t=1745s>
10. Corte Constitucional. (19 de junio de 2019). Sentencia C-278 de 2019. [M.P: ORTIZ, G.].
11. Revista de robots, 2023 <https://revistaderobots.com/inteligencia-artificial/que-es-la-inteligencia-artificial/?cn-reloaded=1>
12. Aguilera Duran, J. DERECHO AL TRABAJO, AUTOMATIZACIÓN LABORAL Y DERECHOS DE AFECTACIÓN POR EL USO DE TECNOLOGÍA. Universidad Nacional Autónoma de México. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 29, pp. 3-23, 201
13. PARLAMENTO EUROPEO, Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL)), Propuesta de resolución del Parlamento Europeo. Responsabilidad, disponible en: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005_ES.html?redirect ‘
14. Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. Art.64. (2022). Legis.

15. Ministerio del Trabajo, 15 de julio de 2014. Concepto 118126. Bogotá, D.C.
16. Reforma Laboral. Proyecto de ley, art 61. (agosto 24, 2023)
17. OIT. Boletín técnico interamericano de formación profesional. Cambiar para trabajar, formar para cambiar, volumen n.137. p,75- 94.
18. ST Derby., Design of Automatic Machinery., Edit M., Dekken, 2005.
19. Ministerio del Trabajo. Guía del modelo de inclusión laboral del servicio público de empleo.
20. Granieri, M. (2023) ¿Qué es la Inteligencia Artificial Generativa? OBS Business School Blog, <https://www.obsbusiness.school/blog/que-es-la-inteligencia-artificial-generativa>
21. Dalton, Andrew. (2023) ¿Por qué la inteligencia artificial es uno de los motivos de las huelgas en Hollywood? Los Angeles Times. <https://www.latimes.com/espanol/eeuu/articulo/2023-07-22/por-que-la-inteligencia-artificial-es-uno-de-los-motivos-de-las-huelgas-en-hollywood>
22. Diario El Español, (2019) Martin Ford: “El impacto de la inteligencia artificial está detrás del ‘brexit’ y Donald Trump” https://www.elespanol.com/invertia/disruptores-innovadores/innovadores/20191127/martin-ford-impacto-inteligencia-artificial-donald-trump/447456658_0.html