

El despido de una trabajadora para sustituirla por un robot es improcedente

Para el juez, automatizar para disminuir costes es igual que "reducir el derecho al trabajo para aumentar la libertad de empresa"

Patricia Esteban
Patricia del Águila Barbero

26 de septiembre de 2019

La automatización de las tareas en las empresas está destruyendo muchos puestos de trabajo, pero existen ciertos límites: no se puede despedir a un empleado con el pretexto de reducir costes para sustituirlo por un robot. Así lo establece un juzgado de Canarias, en una reciente sentencia (cuyo texto puede consultar [aquí](#)) en la que declara improcedente el despido de una administrativa a la que echaron para sustituirla por un robot. La autoridad judicial rechaza que estuviera justificado por las causas objetivas alegadas por la empresa, y califica el cese de "improcedente".

En su sentencia, el juez dice que "la automatización mediante *bots* o robots con la única excusa de reducir costes viene a significar lo mismo que reducir el derecho al trabajo para aumentar la libertad de empresa".

La cadena hotelera deberá ahora readmitir a su empleada en un plazo de cinco días, o indemnizarla con 28.305 euros (cantidad correspondiente a 33 días de salario por año trabajado con un máximo de veinticuatro mensualidades). Además, el juez impone otra sanción a la empresa. Deberá resarcir a su exempleada con 863 euros más intereses por omitir el preaviso de despido. Esta formalidad debería haberse llevado a cabo, explica el juez, ya que, como quedó acreditado, la extinción de contrato fue injustificada.

La sentencia no es firme, y puede ser recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

Un robot que trabaja 24 horas

La sentencia relata que la trabajadora llevaba trece años trabajando en las oficinas centrales de la compañía como oficial de contabilidad, hasta que, la firma adquirió la licencia de Jidoka, un RPA (acrónimo de Robotic Process Automation o Automatización Robótica de Procesos) para la gestión de cobros.

Esta máquina, destaca el fallo, "realiza tareas desde las 17.15 hasta las 6.00 horas" en los días laborales, y "en los festivos trabaja 24 horas".

La adquisición de este programa motivó que la empleada y otros compañeros del departamento recibieran una carta de despido "por causas productivas". El motivo fue la "robotización de parte de las funciones administrativas que hasta el momento venían siendo desarrolladas directamente por el personal".

Sin embargo, el juez no admite que el caso se ajuste a las "causas técnicas, organizativas y productivas" alegadas por la empresa para justificar el despido objetivo.

Lo cierto es que, argumenta el juez, "no había una carga de trabajo inasumible que justificara la introducción de un elemento robótico que se encargara de dicho excedente de trabajo". Igualmente, añade, "no ha quedado probado que el descenso de trabajo haya implicado la conveniencia, por ser más económico, de tener un *bot* trabajando 24 horas al día".

En la resolución, subraya que la reforma laboral aprobada en 2012 “no exime al empleador del deber de acreditar que real y efectivamente atraviesa por dificultades de cierta entidad para cuya superación es medida adecuada y razonable la extinción de contratos de trabajo”.

En este sentido, según afirma el juez, el empresario no acreditó suficientemente la necesidad de llevar a cabo el despido, porque se limitó a adjuntar informes de futuro sobre el negro panorama del sector en las Islas, que no probaban su mala coyuntura económica “en el momento de ordenar el despido”.

No es una causa excepcional

El juez subraya que para que un despido sea objetivo es necesario acudir a una causa “excepcional”. Como en este caso, añade, “la automatización de tareas hasta ahora desarrolladas por humanos no puede considerarse algo singular cuando todos los estudios apuntan a que la automatización de procesos implicará una destrucción de empleos de al menos el 35 % de la población activa en los próximos años”.

En primer lugar, el fallo explica que las causas técnicas parten, entre otros, de un cambio en los medios o instrumentos de producción. Sin embargo, en el caso de la automatización, más que un cambio implica “la irrupción de algo nuevo, y no el cambio de algo pasado”, agrega.

Y pone un ejemplo: el cambio de un instrumento de producción podría ser la transformación de las cámaras fotográficas analógicas a cámaras fotográficas digitales, en la que el trabajo de revelado y tratamiento desaparece y gran parte de la labor de un fotógrafo manual puede desaparecer. Sin embargo, en este caso “se pasa de que los trabajadores hagan uso de un instrumento de producción para el desempeño de su trabajo, a que el instrumento de producción haga ese trabajo por sí”, de modo que no se produce una “sustitución de un trabajador por un instrumento”.

Según la carta de despido, la introducción de *bots* en el entorno laboral implica la multiplicación de la productividad, ya que uno solo de estos *bots* pueden hacer el trabajo de más de un trabajador, y con ello aumentar la competitividad sobre la base de reducir costes. “Esos costes que se reducen, se circunscriben en prescindir totalmente de los trabajadores”, afirma el juez, de modo que se erige la mejora de la competitividad como elemento único que justifique el despido. “Definitivamente, esto no puede ser tenido como una causa justa para un despido objetivo procedente, por cuanto lo contrario implicaría favorecer, so pretexto de la competitividad, la subestimación y minimización del derecho al trabajo”, asevera.

Libertad de empresa

Por otro lado, el juez razona que la automatización como causa técnica del despido objetivo implica una oposición entre los derechos sociales alcanzados por los trabajadores que se vislumbran como obstáculo u óbice para alcanzar un rendimiento empresarial más óptimo, frente a la posibilidad de que un instrumento de producción pueda efectuar ese mismo trabajo sin límite de horas, sin salario ni cotizaciones sociales.

Por tanto, recalca, la automatización, con la única excusa de reducir costes para aumentar la competitividad, significa lo mismo que “reducir el derecho al trabajo para aumentar la libertad de empresa”. En consecuencia, un cese en estos términos no puede ser procedente, teniendo en cuenta la interpretación que debe darse al despido objetivo por causas técnicas.

“No es dable que, en casos como el presente, en el que la automatización viene a sustituir a los trabajadores en sus tareas hasta desplazar a la masa laboral del mercado, por la mera competitividad de la empresa, pueda esta acogerse a una forma privilegiada de despido en la que se abona al trabajador una indemnización inferior a la ordinaria”, concluye el fallo.