

## La robotización, ¿una nueva causa de despido?

Es necesario decidir si las motivaciones técnicas del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores son aplicables

Daniel Cifuentes Mateos

2 de octubre de 2019

La revolución que estamos viviendo como consecuencia del desarrollo de la robótica y la inteligencia artificial hace que, en la actualidad, se hable de la cuarta revolución industrial de la historia tras la introducción de la máquina de vapor y el ferrocarril, la electrificación y los ordenadores e internet. Sin embargo, al mismo tiempo, nos preguntamos si la denominada industria 4.0 será capaz de crear empleo en términos netos o si, por el contrario, la velocidad de los cambios que estamos experimentando impedirá que se puedan compensar los puestos perdidos con nuevas ocupaciones.

Ante este interrogante, los expertos no son capaces de ofrecer una respuesta unánime. Las visiones más pesimistas sobre el impacto de la robótica y la inteligencia artificial sobre el empleo consideran que alrededor del 50% de los actuales trabajos podrían quedar completamente automatizados en 2055. No obstante, dicho proceso se podría acelerar en 20 años dependiendo de diversos factores, como la mayor o menor inversión en tecnología que se pueda dedicar, o la mayor o menor flexibilidad de los modelos de relaciones laborales existentes. Así, y según diversos estudios, a mayor rigidez de la fuerza laboral, más rápido y profundo será el proceso de automatización.

Es en este contexto donde la reciente sentencia del Juzgado número 10 de Las Palmas de Gran Canaria de 23 de septiembre de 2019 resulta de gran interés. Si bien el Tribunal Supremo ya se había pronunciado en anteriores ocasiones sobre el impacto de la implantación de la tecnología en la relaciones laborales (ej. introducción de un micro-ordenador en una confitería que suplió buena parte de las funciones realizadas por el trabajador, adquisición por parte del empresario de una máquina registradora-facturadora que hacía innecesario el trabajo de un empleado o la supresión de un puesto de portero físico por la instalación de un sistema automático), lo cierto es que el interés de la mencionada sentencia radica en el hecho de que se trata del primer pronunciamiento judicial que trata abierta y directamente el impacto de la robótica y la inteligencia artificial –tal y como hoy la entendemos– en las relaciones laborales.

En concreto, en la sentencia de referencia se analiza un supuesto en el que una trabajadora de una empresa del sector turístico es despedida para ser suplida por un programa informático de gestión de cobros. La sentencia declara la improcedencia del despido al entender que la empresa no había acreditado que, real y efectivamente, atravesaba por dificultades para cuya superación la implantación del programa de software, y el consecuente despido de la trabajadora, fuese una medida adecuada y razonable.

Sin embargo, y más allá de las diferentes valoraciones que sobre la pertinencia del fallo se puedan hacer (en este sentido, cabe recordar que el Tribunal Supremo, en su sentencia de 28 de octubre del 2016, ya declaró que compete a los órganos jurisdiccionales no solo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también un juicio de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada. Asimismo y en relación con la aplicación, en concreto, de las causas objetivas técnicas, en su sentencia de 21 de febrero de 1991 ya declaró que “la corrección de la amortización dependerá de las circunstancias concurrentes”), lo relevante de la mencionada sentencia son las reflexiones que en la misma se hacen sobre si la automatización, so pretexto de la competitividad, se puede configurar con una causa justa de despido objetivo.

Y las conclusiones de la sentencia nos invitan a pensar sobre si las causas técnicas a las que se refiere el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores resultan, a día de hoy, una respuesta adecuada a los procesos de robotización y automatización que tienen por objeto la sustitución de trabajadores en sus tareas, o también sobre la necesidad de configurar una nueva causa objetiva de despido específica y autónoma en atención al impacto y desarrollo que la robotización y la inteligencia artificial puedan tener en el entorno laboral. En ese

caso, ¿creemos conveniente una regulación que fomente la introducción de la tecnología en el entorno laboral bajo la premisa de que ello multiplicará la productividad y, a partir de ahí, se generen nuevos empleos alternativos? O, por el contrario, ¿consideramos, como hace la sentencia comentada, que la mera mejora de la competitividad sobre la base de la reducción de costes no puede configurarse como una causa justificadora del despido?

No hay duda de que el impacto de la automatización y robotización en el mundo laboral deberá ser uno de los principales puntos del debate en la elaboración del denominado Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. En ese debate, también es indudable que los principios éticos relativos al desarrollo de la robótica y la inteligencia artificial deberán ser un elemento a tomar en consideración a la hora de regular esta materia.

Así, en su reciente informe de abril de 2019 sobre principios éticos aplicables a la inteligencia artificial, el grupo de expertos designado por la Comisión Europea ha puesto de manifiesto que la inteligencia artificial se deberá desarrollar teniendo en cuenta los valores humanos y respetando, en todo caso, sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, partiendo de dicha premisa y considerando que el derecho al trabajo es reconocido como un derecho humano en el artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, cualquier regulación que pretenda regir los efectos y el impacto de la introducción de los robots y la inteligencia artificial en el mundo del trabajo no solo deberá prever los elementos puramente económicos y productivos, sino también los aspectos sociales que de dicha implantación se puedan derivar.