

FALLO ALENTADOR EN ROBOTIZACIÓN LABORAL



Clara Mañoso

Asociada Senior del Departamento de Laboral de Araoz & Rueda

La Justicia en Canarias acaba declarar improcedente el despido de una trabajadora cuyo contrato se había extinguido como consecuencia, entre otras, de la existencia de causas técnicas derivadas de la automatización -a través de un *software* informático- de parte de sus funciones administrativas.

En la sentencia, consta acreditado que la empresa empleadora, una organización turística, había adquirido una licencia de *software* *Jidoka*, término japonés utilizado para referirse a la automatización robótica. Según la empleadora, dicho *software*, aparte de tener un coste inferior al de mantenimiento del puesto de trabajo, asumía el 70 por ciento de las principales tareas de la empleada, llegando a desempeñar el trabajo correspondiente a 2,45 trabajadores al mes. Sometido el caso al citado Juzgado, éste entendió que las razones para la amortización del puesto de trabajo no se acreditaban, con números concretos y detalles específicos, echándose además en falta una prueba pericial, lo que dio lugar a la declaración de improcedencia.

Lo novedoso del fallo es la reflexión que incorpora respecto a los dos elementos que en un despido objetivo se enfrentan, la libertad de la empresa y el derecho al trabajo, así como de qué manera el interés público en el mantenimiento del empleo ha de estar por encima de ambos. Según estudios referenciados en ese fallo, la automatización, en pos de una optimización de costes, implicará en el futuro la destrucción de un 35 por ciento del empleo. Es la denominada "cuarta revolución industrial". Por ello, para paliar esa destrucción "descontrolada" de puestos de trabajo por parte de las empresas, sirviéndose de una interpretación *sui generis* del concepto "causas técnicas", propio del despido objetivo, es necesario reinterpretar dicho concepto.

En su redacción actual, el Estatuto de los Trabajadores establece que concurrirán causas técnicas que justifican el despido cuando "se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción". Sin embargo, en este supuesto, como puso de manifiesto la sentencia, no se hizo uso de ningún elemento de producción para el desempeño del trabajo -circunstancia ésta a

la que hacen referencia las citadas causas técnicas-, sino que fue el elemento de producción el que directamente sustituyó al trabajador. En consecuencia, al no estar legalmente objetivada esa sustitución, la extinción contractual se considera improcedente. En mi opinión, se trata de una acertadísima interpretación, incluso aunque la empresa hubiera logrado acreditar

Debe impulsarse una regulación que impida que la automatización destruya empleo

(con datos y pruebas periciales) las bondades de esa automatización; y ello, en aras del interés público del mantenimiento del empleo.

Y es que interpretar que la robotización de las funciones del trabajador pueda ser causa justificada de despido objetivo, con el pretexto de mejorar la competitividad de la compañía, abriría la posibilidad de que

las firmas puedan acogerse a la vía barata del despido, en la que abonarán una indemnización de 20 días por año trabajado.

Ahora bien, con independencia de que la normativa laboral actual y los Juzgados y Tribunales del orden social puedan llegar a amparar, en cierto modo, a los trabajadores cuyos contratos de trabajo se extingan como consecuencia de la automatización de sus funciones, lo cierto es que tarde o temprano será

necesario que se impulse una regularización tendente a evitar la destrucción de puestos de trabajo por estas causas; empezando por aquellos sectores en los que se efectúan mayores actividades físicas, mecánicas y repetitivas, pues son precisamente los trabajadores dedicados a tareas de logística, fabricación y transporte los más vulnerables al cambio. Además, y teniendo en cuenta que esta revolución es imparable, lo conveniente sería que los gobiernos apostaran por el establecimiento de nuevas formas de educación y formación continuas, de manera que los trabajadores (potencialmente) afectados puedan cambiarse a otros puestos que requieran destrezas y/o habilidades emocionales que esas máquinas no pueden alcanzar (al menos, de momento).

En definitiva, es alentador que los Juzgados califiquen este tipo de extinciones contractuales de improcedentes, pero no es suficiente. Obviamente, no se trata de negar el cambio, sino de minimizar su impacto en el empleo y en la sociedad. De ahí que la sentencia dictada por ese Juzgado de lo Social de las Palmas de Gran Canaria esté causando sensación, pues se ha convertido en un llamamiento a todos los agentes sociales para que (una vez más) sean conscientes de cómo la automatización del trabajo destruye empleo y ello provoque la adopción de medidas tendentes a paliar sus efectos negativos.