



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

No procede el despido de una trabajadora para sustituirla por un robot

La sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019, estima que no puede tenerse por procedente un despido objetivo por causas técnicas cuando la automatización del trabajo mediante 'bots' o 'robots' sustituye a los trabajadores en sus tareas, desplazando a la masa laboral del mercado, si dicha medida no obedece a ninguna necesidad previa, ni

a la tesitura empresarial de superar dificultad alguna, sino con el mero pretexto de reducir costes para aumentar la competitividad, pues ello equivaldría a reducir el derecho al trabajo para aumentar la libertad de empresa. Estima que, en tales supuestos, no puede optar la empresa por acogerse a una forma privilegiada de despido, sino por el despido improcedente.

El caso concreto que ha tenido enorme repercusión en los medios, analiza el despido por causas objetivas de una empleada que prestaba servicios en una empresa hotelera, teniendo como tareas la conciliación de cobros, gestión de cobros, gestión general y otras. En diciembre de 2018, la demandada había adquirido la licencia de un software denominado "RPA", acrónimo de 'Automatización Robótica de Procesos', orientado a realizar tareas repetitivas y mecánicas; concretamente de reclamación de cobros (gestión de cobros) y compensación de cobros (conciliación de cobros). Tal adquisición motivó el despido objetivo de la trabajadora por causas técnicas, productivas y organizativas.

Sin embargo, el Juzgado de lo Social entiende, en primer lugar, que no hay causa productiva, pues no considera que los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (gestión de intermediación turística y de administración, gestión, explotación y gerencia de sociedad dedicadas a la actividad turística) hayan cambiado al tiempo del despido: no habría surgido un nuevo producto turístico, ni desaparecido ninguno. Tampoco se habría acreditado el declive del mercado turístico alegado en la carta extintiva, sino que se trataría de meros pronósticos, cuando todo despido debe basarse en una causa actual, y no en una prevista o previsible de suceder.

En cuanto a las causas técnicas y organizativas, por la supuesta "robotización" de parte de las funciones desarrolladas por la trabajadora, la sentencia echa en falta la práctica de una prueba pericial que acredite el ahorro de tiempos alegado, o que lo que antes se hacía en un determinado tiempo la máquina podía hacerlo en segundos, como se afirmaba en la carta. Afirma por ello que no queda acreditada la causa técnica, ni por tanto la organizativa, al no determinarse cuáles serían las horas residuales de la trabajadora -las no cubiertas por la "RPA"- repartidas entre las demás personas trabajadoras.

Pero además, y este es el punto más novedoso de la sentencia, se reflexiona en la misma acerca de la mejora de la eficiencia empresarial como motivo para proceder al despido por causas objetivas. Razona que en estos supuestos se plantea un conflicto de intereses entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo, ambos dignos de protección jurídica. El juzgador razona que la simple mejora de la eficiencia no puede ser tenida como piedra de toque que justi-

fique la inclinación de la balanza en favor del derecho a la libertad de empresa, sobre el derecho al trabajo e incluso sobre el interés público a favor del mantenimiento del empleo, sino que la medida tiene que ser necesaria para superar determinadas dificultades, lo que aleja el supuesto de la mera conveniencia organizativa o de producción de la empresa.

Señala que el concepto y la finalidad de la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas con base en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción sigue estando configurado como un mecanismo legal para la extinción de contratos de trabajo a menor coste del ordinario, cuando en la empresa concurren circunstancias de esa naturaleza y como instrumento para intentar mantener la actividad empresarial y conservar de esa forma los demás puestos de trabajo no afectados por tan drástica medida, pero no para reformar la estructura laboral de la empresa o evitar acudir a otros mecanismos que generarían una indemnización mayor.

La sentencia echa en falta la práctica de una prueba pericial que acredite el ahorro de tiempos alegados

Añade que por encima de la libertad de empresa y del derecho al trabajo se encuentra el interés público en el mantenimiento del empleo, por ser el nuestro un Estado Social, y que en el caso analizado nos encontramos ante un fenómeno que supera lo puramente "técnico", y que supera incluso la "libertad de empresa", alcanzando a la estabilidad del empleo en su conjunto,

como es la automatización de labores repetitivas que no ofrecen un valor añadido. Alude a los múltiples estudios que llevan a cabo un análisis prospectivo sobre los trabajos automatizables en cada economía, y en lo que respecta al Mercado Laboral Español, algunos de ellos calculan que entre un 69% y un 71% de los puestos de trabajo en España están en riesgo medio-alto de automatización.

Según el Juzgado, una automatización de procesos, como la operada en el caso analizado, implicaría una destrucción de empleos de al menos el 35% de la población activa, en base a la mera optimización de costes, de forma que la libertad de empresa se enfrenta así con

el interés público por mantener el empleo y por ende con el derecho al trabajo, lo que hace necesaria una reinterpretación del concepto de "causas técnicas" para el despido objetivo. Señala que las "causas técnicas" parten, entre otros, de un "cambio" en los medios o instrumentos de producción. Sin embargo, en el caso presente, 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, por lo que no se produce tal cambio en el instrumento de producción, sino la sustitución de un trabajador por el instrumento. Se erige así la mejora de la competitividad como elemento único que justifique el despido, mediante la introducción de 'bots' que automaticen el trabajo, desplazando a la masa laboral humana.

Definitivamente, concluye el Juzgador, esto no puede ser tenido como una causa justa para un despido objetivo procedente, pues la correcta interpretación del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, no puede llevarnos a confundir la mera conveniencia empresarial de reducir costes, con la necesidad de superar desajustes entre la fuerza laboral y la oferta.

