

Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral

Fourth Industrial Revolution, Automation and impact on the continuity of the employment relationship

Raquel POQUET CATALA

Doctora en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Profesora asociada
Universidad de Valencia. España
raquel.poquet@uv.es

Recibido: 25/01/2020

Aceptado: 25/04/2020

Resumen

En este trabajo se analiza el impacto de la cuarta revolución industrial, especialmente, la automatización del proceso productivo sobre las relaciones laborales, especialmente, sobre la amortización de puestos de trabajo. Para ello, se realiza una introducción sobre el concepto de robótica y de robots. Posteriormente, se analiza el impacto de la industria 4.0 en los puestos de trabajo y en el futuro de la empleabilidad. A continuación se estudia la relación entre la automatización

Abstract

In this work it is analyzed the impact of the fourth industrial revolution, especially the automation of the production process on labor relations, especially on the amortization of jobs. For this, it is made an introduction about the concept of robotics and robots. After that, it is analyzed the impact of Industry 4.0 on jobs and the future of employability. Next, it is studied the relationship between automation and the amortization of jobs by the objective dismissal for economic,

y la amortización de puestos de trabajo mediante el recurso al despido objetivo por causas económicas, técnicas, objetivas o de producción, analizando el posicionamiento de la doctrina judicial al respecto.

Palabras clave: robotización; automatización; despido objetivo; causas técnicas; trabajador.

technical, objective or production reasons, analyzing the positioning of the judicial doctrine in this regard.

Keywords: Robotization; automation; objective dismissal; technical reasons; worker.

1. INTRODUCCIÓN

Como es sabido, en la sociedad actual, con la digitalización de la información, la cuarta revolución industrial y la industria 4.0, se está produciendo una transformación radical en las formas y modos de organización del trabajo. El paso del trabajo analógico al trabajo digital supone un cambio importante en la metodología de trabajo, en la ordenación de la relación laboral.

Esta transformación, además, ha tenido y tiene lugar a la velocidad de la luz, lo cual ha supuesto una obsolescencia del Derecho y, a lo que ahora interesa, del Derecho del Trabajo, especialmente, en la regulación del desarrollo de la relación laboral individual y de las causas de despido objetivo.

De hecho, un sector doctrinal¹ considera que este cambio o revolución tiene una naturaleza totalmente disruptiva. Así, se hace referencia a la «destrucción creativa»² como idea de que los sistemas progresan creando nuevas estructuras destruyendo las existentes. Este proceso permanente de innovación tiene causa en el hecho de que la maquinaria propia del sistema capitalista no puede ser estacionaria, sino que debe evolucionar desde su mismo interior, creando otras nuevas de manera incesante. Así, lo disruptivo haría referencia a la tecnología que altera el statu quo existente e innova radicalmente la realidad productiva.

De ahí que una de las consecuencias más importantes a las que se enfrenta el futuro del Derecho del Trabajo es la relacionada con los efectos y el impacto de la robotización o, mejor dicho, automatización de ciertos métodos de trabajo, pues no cabe duda de su afectación sobre el mantenimiento del empleo.

1. MERCADER UGUINA, J. R. 2018: «El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital». *RIL*, 2018, 11.

2. MERCADER UGUINA, J. R. 2018: «El mercado de trabajo...», *op. cit.* citando a SCHUMPETER, J. A. 1984: *Capitalismo, socialismo y democracia*. Barcelona: Folio, 117.

2. ROBÓTICA

Existen diferentes definiciones sobre los robots. Según la RAE es aquella «máquina o ingenio electrónico programable que es capaz de manipular objetos y realizar diversas operaciones».

Por otro lado, según la Enciclopedia Británica, un robot es «cualquier máquina operada automáticamente que reemplaza a la fuerza humana, aunque no se asemeje a los seres humanos en apariencia ni realice sus funciones de la misma manera».

Según la ISO 8373 se conceptúa como «un manipulador automáticamente controlado, reprogramable, multiuso, programable en dos o más ejes (lineales o rotatorios), con un grado de autonomía que puede estar fijo o móvil para su uso en aplicaciones de automatización industrial».

De todas estas definiciones se deduce, en general, que existe una repetición de tareas y actividades, frecuentemente en lugar de los operadores humanos, mientras que otras destacan la autonomía de los robots. De cualquier forma, lo que caracteriza a los robots son sus habilidades, cuales son, percepción, actuación, aprendizaje, autolocalización y navegación e interacción física y no física³.

Hasta hace unos años, los robots se limitaban a actividades industriales —ejemplo típico en las líneas robotizadas de las plantas de montaje de automóviles—, donde, además, los robots estaban encerrados para que los operarios no pudieran resultar afectados por sus movimientos.

Pero, recientemente, se han desarrollado robots domésticos, aplicaciones de robots móviles, donde los robots comparten espacio con los seres humanos, contando así con mayor autonomía y capacidad de percepción y adaptación al entorno, todo ello, mediante la inteligencia artificial. Y no cabe duda de que estos nuevos robots autónomos representan un reto a efectos legales, así como desde el punto de vista social y ético.

En este sentido, se pueden clasificar los robots de diferentes formas. Una primera clasificación es la que diferencia entre robot industrial y robot de servicios (el que realiza tareas útiles al bienestar de los humanos o a su equipamiento), diferenciándose este en robot de servicios personal, robot de servicio para una tarea no comercial y robot de servicio profesional para una tarea comercial.

Una segunda clasificación es la que diferencia entre robots dependientes o no autónomos y robots independientes u autónomos, atendiendo al nivel de intervención humana en la actividad del robot. Los robots independientes son también denominados Robots Inteligentes, que son calificados por el Informe del Parlamento Europeo de 27 de enero de 2017, sobre normas de Derecho Civil sobre Robótica, con capacidad de adquirir autonomía mediante sensores y/o mediante el intercambio de datos con

3. DEL REY GUANTER, S. (dir.). 2018: *Robótica y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales*. Madrid: La Ley, 31.

su entorno —interconectividad—, e intercambio y análisis de dichos datos, capacidad de autoaprendizaje a partir de la experiencia y la interacción, soporte físico mínimo, capacidad de adaptar su comportamiento y acciones al entorno, e inexistencia de vida en sentido biológico⁴.

Atendiendo a la interacción con los humanos, surgen los robots colaborativos o CoBots, diseñados para trabajar en colaboración con los humanos, que pueden compartir un mismo espacio y están dotados de ciertas características de seguridad para que los trabajadores puedan realizar su actividad con garantías.

Y, por último, se ha producido un avance importante con la automatización y digitalización, pues muchos métodos de trabajo que tradicionalmente han sido realizados por operadores manuales, aunque utilizando sistemas informáticos, han sido automatizados de tal forma que todo ese sistema informático pasa a ser realizado de forma totalmente artificial, mediante un sistema de procesamiento de datos.

De hecho, la doctrina judicial tiene claro que no es lo mismo la robotización que la automatización, pues en el caso de esta segunda no existe «robot físico alguno que haya asumido sus tareas, sino que un software dotado de reconocimiento óptico de caracteres, lee determinados documentos, extrae la información y hace con ella aquello para lo que está programado. Pero en ningún caso se trata de un robot, dado que para que ello así sucediera, debería de existir “la forma del soporte físico del robot”, como exige el Parlamento Europeo en el Anexo a la Resolución de 16 de febrero de 2017»⁵.

Por tanto, en el caso de la automatización no se utilizan los robots, sino los «bots», esto es, la utilización de un software para la realización de ciertas tareas informáticas.

3. IMPACTO DE LA ROBOTIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Según los estudios de BENEDIKT FREY y OSBORNE del Programa Oxford Martin sobre Tecnología y Empleo⁶, el porcentaje de computarización de la fuerza laboral para el año 2035 es del 77% en China, del 69% en India y del 47% en Estados Unidos. Para España se calcula que el 43% de los puestos de trabajo existentes tiene un riesgo

4. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. 2019: «El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales». *Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2019, 50.

5. SJS núm. 10 Las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019, proc. núm. 470/2019.

6. BENEDIKT FREY, C. y OSBORNE, M. 2013: *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?*. University of Oxford. Disponible en <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>.

superior al 66% de probabilidad de ser automatizados, mientras que un 28% de los puestos de trabajo tienen un riesgo medio, esto es, entre un 33 y 66%⁷. No obstante, según BBVA Research, existe un alto riesgo de automatización para un 36% de los puestos de trabajo existentes en España, y un riesgo medio para el 33%.

En definitiva, lo que resulta claro es que la automatización de procesos implicará una destrucción de empleos de al menos el 35% de la población activa, siendo así que un elemento de este carácter no tiende sino a la mera optimización de costes.

En relación a la afectación de la automatización en las relaciones laborales existen dos corrientes totalmente opuestas. Por un lado, los tecnooptimistas⁸ consideran que el incremento de la productividad que se genera con la automatización conllevará también un aumento del empleo, o al menos un mantenimiento del mismo. Se estima que la tecnología siempre creará empleos, pues un aumento en productividad también puede llevar a un aumento en demanda creando mayores oportunidades de empleo. Se aboga por que «el futuro es de los robots y los humanos trabajando juntos»⁹, pues los robots sustituyen actividades de trabajo, pero no trabajos. De hecho, se alude a los datos de la FIR¹⁰, que indica que el aumento de la productividad favorece que muchas compañías procedan a reestructurar sus estructuras productivas volviendo a interiorizar tareas que anteriormente estaban exteriorizadas a países de costes laborales más baratos.

Según este sector, el resultado neto entre destrucción de empleo y creación de nuevos empleos de las tres revoluciones industriales pasadas es que al tiempo que creció la productividad creció el empleo. El progreso técnico ha provocado un cambio estructural masivo, pues en 1900 el 14% de empleo EE. UU. y el 63,6% en España estaba en la agricultura, y cien años más tarde estos porcentajes cayeron un 2% y 6,9%, respectivamente. Sin embargo, con menos empleo la producción es mucho mayor gracias a las máquinas y al progreso técnico. Por tanto, a finales del s. XX se produce un aumento de la productividad y de los salarios reales, gracias a la segunda revolución industrial, y ello sin que aumentara el desempleo.

En este sentido, es probable que esto siga sucediendo, de tal forma que la economía vaya generando nuevos empleos y nuevas necesidades a medida que se produce un exceso de trabajadores en determinados sectores. Muchos empleos nunca se automatizarán, y además se crearán nuevas profesiones. Se afirma que cada trabajo creado en sectores de high-tech genera 4,9 empleos en sectores de bienes no

7. CAIXABANK RESEARCH. 2016: «¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?». *Dossier Las Nuevas Tecnologías y el Mercado de Trabajo*. Disponible en <https://www.caixabankresearch.com/documents/10180/2664458/36-37%2BDossiers%2B3%2BCAST.pdf>.

8. BRYNJOLFSSON, E. y MCAFFEE, A. 2013: *La segunda era de las máquinas*. Madrid: Temas.

9. DEL REY GUANTER, S. (dir.). 2018: *Robótica y su impacto...*, op. cit., 42.

10. FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ROBÓTICA. 2017: «The impact of Robots on Productivity». *Employment and Jobs*.

comercializables y que el futuro contiene ocupaciones que parecerán tan extrañas como muchas de las actuales a nuestros abuelos¹¹.

Por otro lado, los tecnopesimistas consideran que la robotización supondrá la destrucción de miles de puestos de trabajo. Abogan por que, a medida que aumenta la autonomía de los robots, aumenta también el abanico de actividades que pueden realizar, lo cual genera una incertidumbre para los trabajadores que ven en peligro sus puestos de trabajo. Estiman que la tecnología es capaz de automatizar profesiones cualificadas, mientras que aquellas donde la interacción humana y la creatividad tienen más importancia son las más protegidas¹². De hecho, según un estudio del McKinsey Global Institute¹³, muchos empleos pueden ser automatizados, concretamente, 1,1 millones, que son aquellos en los que los actuales empleados dedican el 49% de su tiempo de trabajo a actividades mecánicas. Según Rikfin y Ford están en riesgo 90 de 124 millones de empleos a escala global, y el desempleo tecnológico en los países industrializados puede llegar hasta el 75%. El Foro Económico Mundial sobre el futuro del trabajo advierte que, entre los años 2015 y 2020, la digitalización de la industria puede conllevar la desaparición de 7,1 millones de puestos de trabajo y la creación de solo 2,1 millones de nuevos empleos.

Así, se indica que las profesiones que pueden resultar más afectadas por esta cuarta revolución industrial son, en primer lugar, la industria manufacturera, pues, aunque hasta ahora conviven autómatas y trabajadores, la presencia de las máquinas puede llegar a desplazar totalmente a los trabajos manuales de montaje y otros donde los trabajadores no necesitan un nivel alto de cualificación. En segundo lugar, en sanidad, pues se cree que la automatización puede encargarse de los cuidados de los pacientes e, incluso, intervenir de forma prácticamente autónoma en las intervenciones quirúrgicas. En tercer lugar, en el sector de la logística y almacenamiento queda ya patente, en muchas empresas, la automatización producida en el proceso de manipulación, almacenaje y envío de productos. Por último, en el sector de transportes también puede tener un efecto importante, ya que los robots pueden terminar imponiéndose también en el avión comercial, los transportes ferroviarios —pues ya existen líneas de metro sin conductor— y por carretera.

Se sustenta que los puestos de trabajo de cualificación media —contables, oficinistas, trabajadores de líneas de montaje— son los que se encuentran con un mayor riesgo de desaparición, pasando dichos trabajadores a desarrollar actividades con un más bajo nivel de competencias, lo que se traducirá en menores salarios y en mayores posibilidades de perder su empleo. Mientras que los empleos altamente cualificados que implican capacidades de resolución de situaciones, creatividad o intuición y que

11. MERCADER UGUINA, J. R. 2018: «El mercado de trabajo...», *op. cit.*

12. FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ROBÓTICA. 2017: «The impact of Robots...», *op. cit.*

13. MCKINSEY GLOBAL INSTITUT E. 2017: «A future that Works; Automation». *Employment and Productivity*.

precisan de destrezas y habilidades de comunicación —los que requieren atención al público o trato con clientes— son más difíciles de automatizar¹⁴.

Además, por otro lado, la incorporación de la automatización no solo puede conllevar una pérdida de empleo, sino que también puede tener un segundo efecto negativo, cual es la «polarización de la ocupación»¹⁵, esto es, la pérdida progresiva de puestos de trabajo en los sectores con salarios medios. Una de las principales teorías para explicarlo viene de la mano de la incorporación de las nuevas tecnologías, las cuales han disminuido la demanda de trabajadores que realizan tareas rutinarias que pueden ser mecanizadas fácilmente, pero también ha incrementado la demanda relativa de los puestos de trabajo que mantienen una ventaja sobre la tecnología. Esta polarización podría llegar más lejos e incluir a sectores altamente cualificados.

De cualquier forma, aún es pronto para saber y conocer con certeza cuáles serán los efectos de la automatización y robotización en la relación laboral. En definitiva, nadie duda de la afectación de la robotización y automatización sobre los modelos laborales, de tal forma que resulta fundamental entender los elementos que impulsan estos cambios para poder concebir la afectación al mantenimiento de la mano de obra así como a la demanda de la misma, para evitar desajustes entre oferta y demanda en el mercado laboral. No existe con certidumbre una visión clara del impacto de la robótica en todos los sectores, ni para todo tipo de trabajo o para todo nivel de habilidades.

Todos estos avances están cambiando la demanda de mano de obra y alterando los modelos tradicionales, provocando también una desigualdad social, especialmente, en la clase media trabajadora. La mayoría de los trabajos que aparecerán en el futuro necesitarán un nivel de educación superior a la educación obligatoria, por lo que se requerirá una mano de obra preparada y adaptada a ese nuevo entorno laboral de convivencia con una robótica mucho más completa. De ahí la necesidad de modernizar el sistema educativo enfocándolo hacia esta nueva realidad tecnológica, buscando así una mayor empleabilidad de los futuros profesionales. Como indica el *Informe ADECCO sobre el futuro del trabajo en España*¹⁶, las cualidades que deberán reunir los trabajadores en 2025 deben centrarse en habilidades transversales que comportan todos los perfiles, siendo los criterios de selección más relevantes las habilidades personales, las actitudes y las habilidades sociales, siguiendo en orden luego las competencias transversales, y por último la formación académica y la experiencia previa.

En definitiva, como indica un sector doctrinal,

el futuro se construye desde el presente, y en consecuencia, hay que afrontar no solo un cambio en el sistema educativo (la Educación y la Tecnología) sino también orientar

14. MERCADER UGUINA, J. R. 2018: «El mercado de trabajo...», *op. cit.*

15. CES. 2015: *Informe sobre competencias profesionales y empleabilidad*. Madrid: CES, 24.

16. ADECCO. 2016: *Informe ADECCO sobre el futuro del trabajo en España*. Disponible en <https://www.adecogroup.es/wp-content/uploads/notas-de-prensa/737.pdf>.

hacia políticas públicas consensuadas con las empresas, y con los sindicatos (que es lo mismo que decir con los trabajadores), para invertir en aprendizaje permanente y educación técnica con especial atención hacia los trabajadores de edad madura (no ya avanzada) y que los jóvenes logren las habilidades en STEM (science, technology, engineering and maths). Educación, formación y capacitación son el objetivo de las medidas o políticas públicas y empresariales porque la «brecha digital» no es solo un coste económico importante para el Estado sino un coste social¹⁷.

4. AUTOMATIZACIÓN Y CAUSAS TÉCNICAS EN EL DESPIDO OBJETIVO

Como es sabido, el ordenamiento laboral configura una extinción del contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empresario cuando concurren ciertas causas, las denominadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La conceptualización de las mismas fue modificada con la reforma laboral de 2012, donde, con la intención de aportar calidad en su interpretación, fueron reconceptuadas. No obstante, respecto de las causas técnicas, organizativas o de producción, la reforma de 2012 mantiene prácticamente intacta la misma redacción dada en la anterior reforma de 2010. La redacción que se da de estas causas es ejemplificativa, pues en todas se hace referencia a «entre otros», dando a entender que se trata de meros patrones. De estas tres causas, las técnicas y las organizativas hacen referencia al ámbito interno de la empresa, ya sea a los medios materiales o maquinaria de la empresa, o a los medios personales u organización del personal, mientras que las productivas hacen referencia a un ámbito externo de la empresa, como las fluctuaciones de la demanda de los bienes o servicios que produce.

Es importante señalar que las causas técnicas, organizativas y de producción son ajenas a la situación económica de la empresa, que no tiene por qué ser negativa, como lo declaró nuestro alto tribunal¹⁸ en un caso en que ni siquiera se mencionaron las cifras de beneficios o pérdidas de la empresa argumentando únicamente razones técnicas u organizativas como consecuencia de la contratación de un farmacéutico adjunto aumentado así la plantilla, de tal forma que la empresa debía reducir o anular el contenido de uno de los miembros de la misma.

Tradicionalmente, las causas técnicas eran las relacionadas con los instrumentos o medios de producción; las organizativas con los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el método de organizar la producción; y las productivas con el entorno de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado¹⁹.

17. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. 2019: «El impacto de la...», *op. cit.*

18. STS de 13 de noviembre de 2007, rec. núm. 4275/2006.

19. STS de 14 de junio de 1996, rec. núm. 3099/1995.

Así, en relación a las causas técnicas, siguiendo la doctrina sentada por el TS²⁰, se señala que concurren las mismas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción». Con anterioridad, estas causas, denominadas «tecnológicas», hacían referencia a alteraciones o modificaciones del proceso de producción, mediante la introducción de nuevos métodos productivos, que conllevan reestructuraciones de los servicios o especializaciones precisas²¹, y presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa²², necesaria por la obsolescencia técnica del equipamiento productivo o de los sistemas de organización, o, más simplemente, las medidas que operan sobre los puestos de trabajo como consecuencia del proceso técnico, tales como introducción de nuevas maquinarias, mecanización o automatización²³. La concreción de las dificultades o problemas de gestión empresarial basadas en estas causas se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado en los productos o servicios²⁴. Con las causas técnicas se trata de posibilitar precisamente la incorporación de tecnologías destinadas a sustituir métodos y procesos de trabajo que han quedado obsoletos y faltos de competitividad por otros más modernos²⁵, ya que van relacionadas con la obsolescencia de las tecnologías y medios de producción aplicados en un determinado puesto de trabajo²⁶. Además, para la funcionalidad de esta causa se exige la realización de inversiones reales, porque lo característico de la medida es que la renovación

20. Concretamente, en la STS de 14 de junio de 1996, rec. núm. 3099/1995.

21. ALBIOL MONTESINOS, I. 1991: «Regulación de plantillas laborales y despidos colectivos: práctica judicial». *AL*, 1991: 172; BLASCO SEGURA, B. 1992: «La extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas: el expediente de regulación de empleo», *AL*, 582.

22. GOERLICH PESET, J. M. 1994: «La extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores reformado: el nuevo régimen del despido disciplinario y de los despidos por causas económicas» *TS*, 1994, 43: 72.

23. RIVERO LAMAS, J. «Modificación de las condiciones de trabajo». En AA. VV.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Edersa, 174.

24. STS J Navarra, de 29 de diciembre de 2010, st. núm. 360/2010. Así también la STS J Madrid, de 16 de septiembre de 2011, rec. núm. 2823/2011, realiza una enumeración ejemplificativa de la misma, incluyendo a supuestos como la «instalación de taquillas automáticas —STS J Navarra 31 marzo 2000—; la automatización de medios en un aparcamiento público que implica la desaparición de la figura del taquillero —STS J Madrid 28 noviembre 2008—; la implantación de un sistema de gestión informatizado que sustituye otro anterior obsoleto —STS J Baleares 29 septiembre 2007—».

25. STS J Comunidad Valenciana, de 28 de marzo de 2003.

26. STS J La Rioja, de 8 de abril de 1997, rec. núm. 47/1997.

de los bienes de equipo puede conllevar un excedente de mano de obra²⁷. Sin inversión real, no hay modificación técnica en sentido estricto.

La jurisdicción laboral viene reputando de lícita la extinción del contrato de trabajo por causas técnicas, por ejemplo, en la instalación de taquillas automáticas en los vestuarios de un centro²⁸, en la confección de un programa que permite realizar más rápida y fácilmente las tareas que eran la base primordial del cometido del trabajador, de tal manera que tales funciones pasan de ser realizadas durante toda una jornada laboral, a ser ejecutadas en un plazo de unas dos horas diarias, precisamente por otro jefe de la empresa que era el que suministraba los datos al actor²⁹, en la efectiva inversión empresarial en una nueva tecnología, «más eficaz que la intervención manual de las trabajadoras en la selección de los correspondientes productos vegetales manipulados, y que además, viene a corregir una cierta deficiencia del proceso productivo, derivada precisamente de esas irregularidades en el proceso de selección, que había dado lugar a algunos casos de devolución de productos por los clientes [...], de tal modo que con ello se pretende corregir ciertas deficiencias del proceso productivo, mejorando así sin duda su posición competitiva en el mercado. Y haciendo por ello innecesario el puesto de trabajo ocupado por la recurrente en cuanto que su función viene a ser sustituida por la máquina»³⁰, o en el puesto de trabajo que carece de contenido a consecuencia de la tecnología implantada, vaciado que provoca como necesaria la amortización de dichos puestos, «cuyo mantenimiento iría no sólo en contra del normal desarrollo y resultado de la actividad empresarial sino también en contra de toda lógica, sosteniendo en plantilla a personal sin función a desempeñar»³¹.

En este sentido, los sistemas de trabajo son el conjunto de elementos organizados relacionados con la gestión de la fuerza de trabajo. Los métodos de trabajo son maneras de hacer una determinada operación o tarea. En general, estas causas responden a la aplicación de criterios de racionalización y optimización del trabajo, determinantes de la puesta en práctica de medidas de reestructuración, reordenación o simplificación organizativa. Entre dichas medidas, la doctrina judicial ha enjuiciado la reordenación de un departamento en aras de un mejor aprovechamiento de los recursos³²; la reestructuración organizativa con cierre de determinadas alegaciones a la vista de los cambios operados en los sistemas de contratación por parte de los clientes³³, o los resultados alcanzados³⁴. Así queda justificado, siempre que se acredite que la reorganización

27. SSTs J Cataluña, de 20 de enero de 1996, st. núm. 412/1996; Navarra, de 24 de octubre de 1995.

28. STS J Navarra, de 31 de marzo de 2000.

29. STS J Cataluña, de 4 de junio de 2002, rec. núm. 493/2000.

30. STS J Castilla-La Mancha, de 27 de marzo de 2002.

31. STS J Madrid, de 28 de junio de 1996, rec. núm. 1925/1995.

32. STS J Madrid, de 24 de junio de 2003, rec. núm. 1277/2003.

33. STS J País Vasco, de 22 de mayo de 2009, rec. núm. 858/2009..

34. STS J Aragón, de 19 de diciembre de 2012, rec. núm. 692/2012.

provoca exceso de plantilla o el sobredimensionamiento de la misma³⁵, o cuando el descenso de las obras obliga a una reestructuración del organigrama empresarial que vacía de contenido los puestos afectados³⁶. También se ha enjuiciado el cierre del centro de trabajo en el que el trabajador presta servicios al haberse cerrado el centro comercial en el que aquel se ubicaba, a pesar de que la empresa tenga otros centros de trabajo en la misma localidad³⁷; o la reorganización de los procesos de fusión de empresas, como cuando una operación mercantil conlleva la agrupación de las instalaciones y oficinas, generadora de duplicidades, en particular en los puestos de trabajo relativos a los servicios de apoyo administrativo, recepción y servicios generales a los departamentos productivos, determinante de un exceso de plantilla³⁸; o las redes de distribución de los productos³⁹; o la refundición de dos despachos de abogados acompañada de una reducción del número de letrados y correlativa minoración del número de administrativos⁴⁰; la fusión de entidades del sector público por un mandato legal⁴¹. Se ha considerado que la fusión empresarial provoca la necesidad de reorganización de la nueva empresa⁴². Asimismo, se ha contemplado la asunción de una contrata o concesión administrativa por una nueva empresa con su propia estructura directiva que determina una duplicidad de trabajadores para desempeñar el mismo puesto⁴³; la pérdida de una contrata que provoca automáticamente el sobredimensionamiento de la plantilla⁴⁴; y los excesos de plantilla para adecuarse a la reducción del volumen de negocio.

Nadie duda que, a pesar de que en la regulación legal no se exige que la introducción de los cambios deba encontrarse fundamentada en una imperiosa necesidad, no obstante, cabe pensar que dicha innovación puede obedecer a una estrategia competitiva, con la finalidad de mejorar la productividad o competitividad de la empresa para hacer frente a la clientela. Ya sea con una finalidad de competencia ofensiva o defensiva, es obvio que la causa técnica de despido no puede venir dada por la mera innovación tecnológica, sino por la obsolescencia de los equipos productivos, para hacer frente a la competencia. En definitiva, las causas técnicas hacen referencia al ámbito interno de la empresa, concretamente, a los medios materiales de la empresa, esto es, la maquinaria, para la cual se requiere su cambio por la obsolescencia

35. STS J Castilla y León, de 29 de octubre de 2014, rec. núm. 992/2012.

36. STS J Madrid, de 21 de julio de 2014, rec. núm. 219/2014; Madrid, de 31 de octubre de 2014, rec. núm. 419/2014.

37. STS de 21 de diciembre de 2012, rec. núm. 199/2012.

38. STS J Aragón, de 11 de junio de 2013, rec. núm. 209/2013.

39. STS de 23 de enero de 2008, rec. núm. 1575/2007.

40. STS J Baleares, de 11 de julio de 2011, rec. núm. 90/2011.

41. STS J Madrid, de 25 de noviembre de 2013, rec. núm. 1799/2013.

42. STS de 28 de enero de 2015, rec. núm. 87/2014.

43. STS J Andalucía, de 23 de junio de 2009, rec. núm. 3546/2008.

44. SAN de 10 de marzo de 2014.

tecnológica introduciendo en su lugar máquinas automatizadas, las cuales necesitan menos personal. Suponen así una innovación en los medios técnicos de producción, que presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa, y que repercuten en los puestos de trabajo directamente vinculados a tales medios.

Tomando en cuenta estas consideraciones y teniendo presente la afectación de la robotización sobre el modelo de relaciones laborales, parece claro que, incluso, una simple interpretación literal podría llevar a asumir que la implementación de los robots en los centros de trabajo puede constituir una causa técnica justificadora del despido objetivo.

No obstante, si bien la entrada de los robots en el ámbito laboral puede constituir en sí misma una causa técnica, el impacto de dicho proceso disruptivo es posible que no se quede solo en ello, pues la automatización puede hacer más eficiente el proceso productivo y eliminar ciertas funciones que, en los momentos actuales, llevan a cabo trabajadores, y ello es posible que dé lugar a la concurrencia de causas productivas u organizativas.

De cualquier forma, como indica la más reciente doctrina judicial, las causas técnicas son aquellas que afectan a los medios o instrumentos de producción, y cuando se trata de la aparición de un nuevo elemento, concretamente, un software que automatiza lo que antes se realizaba manualmente, prescindiendo de la necesidad del trabajador humano, debe acreditarse de forma fehaciente la amortización del puesto de trabajo. Es decir, debe quedar demostrado mediante datos reales y probados que la automatización conlleva una clara mejora en la eficiencia que hace prescindir de la mano de obra. Concretamente, se ha señalado que «el proceso de automatización ha permitido que la tarea de compensación de cobros a clientes se realice en tan solo 6 minutos por cliente, cuando manualmente se realizaba en 10 minutos por cliente (tomando como referencia una carta de pago con 20 facturas), al igual que lo anteriormente expresado, no hay prueba alguna de la realidad de estos datos, y ello por cuanto no hay pericial que así lo acredite, con datos subyacentes que pueden ser verificados y contrastados»⁴⁵.

Por tanto, las causas técnicas, en relación con la automatización, parten de un cambio en los instrumentos de producción, y en estos supuestos, más que un cambio, la automatización implica la irrupción de alguno nuevo, y no el cambio de algo pasado. En este sentido, en relación con la transformación de las cámaras, la doctrina judicial⁴⁶ alude al ejemplo del cambio de las cámaras fotográficas analógicas por cámaras fotográficas digitales, donde el trabajo de revelado y tratamiento desaparece y gran parte de la labor de un «fotógrafo manual» puede desaparecer. Pero cuando se habla de la automatización se pasa de que los trabajadores hagan uso de un instrumento

45. SJS núm. 10 Las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019, proc. núm. 470/2019.

46. STS J País Vasco, de 1 de octubre de 1996.

de producción para el desempeño de su trabajo, a que el instrumento de producción haga ese trabajo por sí, es decir, no se produce un cambio en el instrumento de producción, sino la sustitución de un trabajador por un instrumento. Y la introducción de los denominados softwares o «bots» en el entorno laboral implicando así un aumento de la productividad, en tanto en cuanto dichos «bots» pueden hacer el trabajo de más de un trabajador, y así aumentar la competitividad al reducir los costes, al prescindir de trabajadores, se erige 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, esto no puede ser tenido como una causa justa para el despido objetivo procedente, por cuanto lo contrario implicaría favorecer, so pretexto de la competitividad, la subestimación y minimización del Derecho al Trabajo. La correcta interpretación del art. 52 c) ET, no puede llevarnos a confundir la mera conveniencia empresarial de reducir costes, con la necesidad de superar desajustes entre la fuerza laboral y la oferta⁴⁷.

En este sentido, a la hora de valorar la concurrencia de estas causas empresariales, la doctrina judicial aplica la teoría de la razonabilidad y proporcionalidad, pues

la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta (art. 24.1 CE), determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar —si concurrese— la posible vulneración de derechos fundamentales⁴⁸.

El principio de proporcionalidad —como medida de control constitucional de las limitaciones y restricciones de derechos fundamentales— se compone de tres tests o fases.

La primera consiste en el control de adecuación o idoneidad de la medida adoptada para conseguir el fin pretendido, lo que requiere identificar el fin perseguido y valorar si la medida tomada es razonable, esto es adecuada, idónea y apta para conseguir ese fin. La segunda consiste en determinar la necesidad de la medida tomada por no existir otra más moderada para conseguir el mismo fin con igual eficacia. Este control de necesidad ha recibido numerosas críticas por la doctrina, sobre todo cuando recae sobre una medida legislativa porque se debate si el Tribunal puede determinar qué medida alternativa resulta preferible o en qué falla el cálculo del legislador, habida cuenta la libertad del mismo para optar por la medida legislativa que considere más adecuada, lo que obliga a examinar su razonabilidad. Finalmente, el tercer paso consiste en examinar la llamada «proporcionalidad en sentido estricto o ponderación», por cuanto es

47. SJS núm. 10 Las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019, proc. núm. 470/2019.

48. STS J Madrid, de 7 de octubre de 2019, rec. núm. 775/2019.

preciso ponderar todos los derechos en juego y todas las circunstancias concurrentes, para acabar resolviendo si la medida es proporcionada y equilibrada por derivarse de ella más beneficios y ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto⁴⁹.

Concretamente, el principio de razonabilidad —como control para juzgar la idoneidad y adecuación de la medida tomada y como primera fase del test de proporcionalidad— no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella, sino en el de que también se adecúe idóneamente al mismo (juicio de idoneidad) excluyendo que mediante la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse al dumping social⁵⁰.

Este juicio de razonabilidad tiene una triple proyección y sucesivo escalonamiento:

1) Sobre la existencia de la causa tipificada legalmente como justificativa de la medida empresarial [modificativa o extintiva]. 2) Sobre la adecuación de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la medida se ajusta a los fines —legales— que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente —en mayor o menor grado— a la referida causa. Y 3) Sobre la racionalidad propiamente dicha de la medida, entendiéndolo que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a Derecho las medidas empresariales carentes de elemental proporcionalidad. Juicio este último —de proporcionalidad— que ha de ser entendido en el sentido de que si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa «idoneidad» de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, en todo caso han de excluirse —como carentes de razonabilidad y por ello ilícitas—, aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores (así, SSTs 27/01/14 —rco 100/13—, FJ4; y SG 26/03/14 —rco 158/13— FJ 10), porque en tales supuestos la decisión adoptada por la empresa sería contraria al ejercicio del derecho con la exigible buena fe e incurriría en la prohibida conducta contraria a aquélla o en los también excluidos abuso del derecho a ejercicio antisocial del mismo⁵¹.

De esta forma, y según estos principios se ha declarado improcedente el despido objetivo de varios trabajadores por amortización del puesto de trabajo al sustituir tres máquinas por dos más modernas y productivas, ya que

si bien acredita la empresa que ha sustituido tres máquinas por dos que incrementan la productividad, no ha aportado dato alguno para poder colegir que la mera supresión de una máquina, por cuanto las otras dos deberán continuar siendo accionadas por operarios, justifique el despido de nada menos que nueve trabajadores de la misma sección, por lo que no ha superado el juicio de razonabilidad, no acreditando la proporcionalidad de la medida, ya que solo constan datos genéricos respecto del incremento de los km cuadrados de papel impreso, pero no se ha acreditado en qué proporción

49. STC 55/1996, de 28 de marzo.

50. STS J Madrid, de 7 de octubre de 2019, rec. núm. 775/2019.

51. STS J Madrid, de 7 de octubre de 2019, rec. núm. 775/2019.

ni tampoco que ello suponga el descenso de la mano de obra necesaria para accionar las máquinas, ya que, por el contrario, precisamente ese aumento en la productividad podría llevar a necesitar más personal para continuar el proceso productivo, nada de lo cual consta y sí, por el contrario que en la empresa es habitual la realización de horas extras y la contratación de auxiliares por medio de empresas de trabajo temporal, por lo que en fin, no es que la empresa tenga obligación de recolocación en supuestos en los que el despido está justificado, sino que aquí no lo está⁵².

En definitiva, la finalidad del art. 52 c) ET es contribuir a ayudar a la empresa que atraviesa dificultades económicas, pero no configurar un sistema de incremento de los beneficios para aquellas empresas que, no atravesando complicación alguna, pretendan acogerse al mismo ante cualquier circunstancia que se produzca en el proceso técnico, productivo o de organización, trasladando al trabajador los riesgos de la actividad empresarial, o servir de «subterfugio para evitar llevar a cabo una negociación con los trabajadores por las que se les establezcan y reconozcan una serie de derechos y garantías laborales, como implicaría la masiva sustitución de trabajadores por automatismos robóticos».

De hecho, según la doctrina judicial más reciente esta automatización en el trabajo y su relación con la causa técnica del despido objetivo lleva a plantear si la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE puede llegar hasta tal punto de afectar a la estabilidad del empleo en relación con la automatización de labores repetitivas que no ofrecen un valor añadido. De esta forma, la libertad empresarial se enfrenta con el interés público de mantener el empleo y, por tanto, con el derecho al trabajo, y siendo el despido objetivo una forma privilegiada «y si se quiere excepcional, de concluir una relación laboral con una indemnización inferior a la ordinaria, no puede calificarse de excepcional, aquella causa que pueda afectar al 35 % de todos los trabajos»⁵³.

En este sentido, debe recordarse que el empresario, en virtud del principio del citado art. 38 CE, tiene libertad para contratar a los trabajadores que necesite, ahora bien, esa libertad de empresa no es absoluta, sino que debe conciliarse con otros derechos fundamentales, como el de igualdad y no discriminación.

En otras palabras, la causa técnica no justifica la amortización de un puesto de trabajo por automatización cuando lo que se pretende en realidad es reducir costes para aumentar la competitividad, pues ello equivaldría a significar que en pro de la libertad de empresa se puede reducir el derecho al trabajo.

5. CONCLUSIÓN

La introducción de la automatización y robotización de forma generalizada en el mercado laboral está generando problemas éticos y jurídicos difíciles de encajar en

52. STS J Madrid, de 7 de octubre de 2019, rec. núm. 775/2019.

53. SJS núm. 10 Las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019, proc. núm. 470/2019.

el ordenamiento actual. Concretamente, cuando la afectación de la robotización se traduce en sustitución de trabajos, tareas o actividades de los trabajadores por los robots, se ha de partir de la ética para reflexionar sobre los principios y actividades de intervención en salvaguarda de la empleabilidad y mantenimiento del empleo de los trabajadores.

En este sentido, puede indicarse que no existe una posición unánime en cuanto a la admisión de la incorporación de robots o bots en el proceso productivo como causa técnica que justifique el recurso al despido objetivo del apartado c) art. 52 ET. Así, aunque en unos casos se ha admitido como causa de despido⁵⁴, mientras que en otros más recientes no⁵⁵, se requiere de la materialización de un conjunto de medidas que alivien el impacto de la extinción del contrato de trabajo. Medidas no solo inmediatas en el tiempo a esa decisión empresarial, sino también medidas preventivas a largo plazo, tales como las relativas a los ajustes razonables como garantía del derecho a la no discriminación en la doble perspectiva de medidas preventivas y correctoras de la desventaja técnica humana frente a los robots.

Por ello, se apela a la introducción de medidas que garanticen la empleabilidad de los trabajadores ponderando los incentivos para la puesta en marcha de actividades y empresas automatizadas evitando al mismo tiempo la pérdida de trabajadores.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ADECCO. 2016: *Informe ADECCO sobre el futuro del trabajo en España*. Disponible en <https://www.adecgroup.es/wp-content/uploads/notas-de-prensa/737.pdf>.
- BENEDIKT FREY, C. y OSBORNE, M. 2013: *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?* University of Oxford. Disponible en <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>.
- BRYNJOLFSSON, E. y MCAFEE, A., 2013: *La segunda era de las máquinas*. Madrid: Temas.
- CAIXABANK RESEARCH. 2016: «¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?». *Dossier Las Nuevas Tecnologías y el Mercado de Trabajo*. Disponible en <https://www.caixabankresearch.com/documents/10180/2664458/36-37%2BDossiers%2B3%2BCAST.pdf>.
- CES. 2015: *Informe sobre competencias profesionales y empleabilidad*. Madrid: CES.
- DEL REY GUANTER, S. (dir.). 2018: *Robótica y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales*. Madrid: La Ley.
- FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ROBÓTICA. 2017: «The impact of Robots on Productivity». *Employment and Jobs*.
- GOERLICH PESET, J. M. 1994: «La extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores reformado: el nuevo régimen del despido disciplinario y de los despidos por causas económicas» *TS*, 1994, 43.

54. STS J Castilla y León, de 23 de julio de 2009, rec. núm. 497/2009.

55. SJS núm. 10 Las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019, proc. núm. 470/2019.

- MCKINSEY GLOBAL INSTITUT. 2017: «A future that Works; Automation». *Employment and Productivity*.
- MERCADER UGUINA, J. R. 2018: «El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital». RIL, 2018.
- RIVERO LAMAS, J. «Modificación de las condiciones de trabajo». En AA. VV.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Edersa.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. 2019: «El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales». *Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2019, 50.