

## Robotización

### Análisis

# Inteligencia artificial y relaciones laborales, ¿incompatibles?

## La irrupción de ChatGPT nos pone ante una realidad objetiva: hay puestos de trabajo que dejarán de existir en breve

**Oscar Mancebo Gutiérrez** Socio del departamento laboral de ETL Global

La irrupción de la inteligencia artificial y demás entidades robóticas cada vez más capaces en el mundo laboral es una realidad fácilmente palpable en los últimos tiempos. Esta tendencia genera preocupación en algunos sectores, que temen que la automatización y la robótica sustituyan a los trabajadores en determinados puestos.

ChatGPT, el prototipo de robot de conversación de inteligencia artificial que se empezó a desarrollar el 30 de noviembre de 2022 –escasamente hace cuatro meses–, que aprende en base a las conversaciones mantenidas con sus usuarios, alcanzó nuevas cotas de desarrollo la pasada semana cuando obtuvo un nada desdeñable 8,36 en una simulación de Evaluación del Bachillerato para el Acceso a la Universidad –es decir, la selectividad–. Por poner el desarrollo de ChatGPT en contexto, una inteligencia artificial tan extremadamente prematura podría entrar, en la actualidad, en los grados universitarios de Física, Química, Biología, Derecho o Administración y Dirección de Empresas.

La irrupción de ChatGPT nos pone ante una realidad objetiva, y quizás difícil de soslayar: en la actualidad existen puestos de trabajo que dejarán de existir en breve. Trabajos como la abogacía son susceptibles de quedar eclipsados por la irrupción robótica. Si un robot con cuatro meses de aprendizaje puede aprobar un examen de selectividad, no es descabellado pensar que en breve pueda realizar auténticos reportajes periodísticos o cualquier otra actividad que requiera una mínima recopilación de datos. Los costes de contratar a un profesional siempre serán más elevados que los costes de utilizar una entidad no humana, sin necesidades biológicas ni familiares.

No es la intención de este artículo crear una alarma neoludista de rechazo al desarrollo tecnológico moderno. Al contrario. A nuestro parecer, la irrupción –antes progresiva y ahora súbita– de los robots y la inteligencia artificial en nuestro día a día debe constituir una oportunidad que, bien gestionada, puede traer beneficios extraordinarios a nuestra sociedad.

La realidad objetiva de la que hablábamos es inminente. Las inteli-



GETTY IMAGES

gencias artificiales y los robots han venido para quedarse y acompañarnos en nuestra vida cotidiana, y, sobre todo, en nuestros trabajos. A nuestro parecer deviene necesario que, como compañeros de trabajo que serán hasta nuestra sustitución, coticen a la Seguridad Social como tales.

Ciertos sectores empresariales y sociales pueden mirar con recelo el hecho de ser obligados a cotizar por entidades que no viven, no consumen y que obviamente no necesitan atención de nuestro sistema de Seguridad Social. Es en este punto donde debe-

mos abrir el debate a la necesidad de un cambio de mentalidad: la cotización de los robots es la oportunidad que la sociedad estaba esperando para reformar el mercado laboral y las relaciones de quienes lo conforman, así como para profundizar en la conciliación de las vidas laborales y personales de los que sí las tenemos.

Recientemente se vienen planteando medidas como las semanas laborales de cuatro días o la profundización en los permisos familiares. La irrupción de la robótica ofrece un punto de partida que nos permitirá explorar, profundizar e incluso revolucionar el propio concepto de la conciliación de la vida laboral y personal.

En conclusión, a nuestro parecer la entrada en nuestras vidas de tecnologías disruptivas ofrece una oportunidad excepcional que, como sociedad, estamos obligados a aprovechar. La medida verdaderamente revolucionaria en materia de conciliación es la creación de un auténtico sistema de cotización de entidades robóticas, que permita reemplazar progresivamente la fuerza de trabajo humana mientras crea un Estado del bienestar fuerte, que ofrezca una protección que nuestro sistema de Seguridad Social actual no puede ofrecer.



**La cotización de los robots es la oportunidad que la sociedad estaba esperando para reformar el mercado laboral y sus relaciones**

## Elige ficha a Gorka Goenechea como nuevo socio de litigación y arbitraje

El abogado, especializado en conflictos societarios, se incorpora a la oficina de la firma en Barcelona

**Barcelona, España**

Gorka Goenechea, abogado especializado en conflictos societarios, se incorpora a la oficina de la firma en Barcelona. El abogado, con una amplia experiencia de más de 20 años, se especializa en el ámbito de la litigación y el arbitraje. Su experiencia incluye la representación de empresas y particulares en procedimientos judiciales y arbitrales. Goenechea se unirá al equipo de litigación y arbitraje de la firma, donde trabajará en estrecha colaboración con los socios y el resto del equipo de abogados.



Gorka Goenechea

Goenechea se unirá al equipo de litigación y arbitraje de la firma, donde trabajará en estrecha colaboración con los socios y el resto del equipo de abogados. Su experiencia incluye la representación de empresas y particulares en procedimientos judiciales y arbitrales. Goenechea se unirá al equipo de litigación y arbitraje de la firma, donde trabajará en estrecha colaboración con los socios y el resto del equipo de abogados.

Goenechea se unirá al equipo de litigación y arbitraje de la firma, donde trabajará en estrecha colaboración con los socios y el resto del equipo de abogados. Su experiencia incluye la representación de empresas y particulares en procedimientos judiciales y arbitrales.

Goenechea se unirá al equipo de litigación y arbitraje de la firma, donde trabajará en estrecha colaboración con los socios y el resto del equipo de abogados. Su experiencia incluye la representación de empresas y particulares en procedimientos judiciales y arbitrales.

## Anulado el despido de un trabajador enfermo al aplicar la 'ley Zero'!

**Barcelona, España**

El despido de un trabajador enfermo al aplicar la 'ley Zero' ha sido anulado por el Tribunal Supremo. El trabajador, que estaba en un periodo de baja médica, fue despedido por la empresa al aplicar la 'ley Zero' de la Seguridad Social. El Tribunal Supremo ha declarado que el despido es nulo por vulnerar el derecho a la salud y a la vida digna del trabajador.

El trabajador y su familia se quejaron de la decisión. La empresa alegó que había aplicado la ley Zero correctamente. Sin embargo, el Tribunal Supremo ha declarado que el despido es nulo por vulnerar el derecho a la salud y a la vida digna del trabajador.

El Tribunal Supremo ha declarado que el despido es nulo por vulnerar el derecho a la salud y a la vida digna del trabajador. La empresa alegó que había aplicado la ley Zero correctamente. Sin embargo, el Tribunal Supremo ha declarado que el despido es nulo por vulnerar el derecho a la salud y a la vida digna del trabajador.

El despido de un trabajador enfermo al aplicar la 'ley Zero' ha sido anulado por el Tribunal Supremo. El trabajador, que estaba en un periodo de baja médica, fue despedido por la empresa al aplicar la 'ley Zero' de la Seguridad Social. El Tribunal Supremo ha declarado que el despido es nulo por vulnerar el derecho a la salud y a la vida digna del trabajador.

El despido de un trabajador enfermo al aplicar la 'ley Zero' ha sido anulado por el Tribunal Supremo. El trabajador, que estaba en un periodo de baja médica, fue despedido por la empresa al aplicar la 'ley Zero' de la Seguridad Social. El Tribunal Supremo ha declarado que el despido es nulo por vulnerar el derecho a la salud y a la vida digna del trabajador.