

Robots contra humanos: ¿le pueden despedir y poner a una máquina? La legislación permite el cese del empleado, pero las empresas deben poder justificar la decisión



Alba Renai, la presentadora de Mediaset recreada con inteligencia artificial. MEDIASET

Por Jorge Velasco

Alba Renai es una *influencer* virtual creada por inteligencia artificial (IA) que se ha unido al plantel de presentadores de Mediaset España para cubrir el *reality* de televisión *Supervivientes 2024*. La cadena le ha dado un espacio en el programa que se emite en Telecinco bajo el nombre *Supersecretos con Alba Renai* y su papel es ofrecer contenidos exclusivos sobre la supervivencia de los concursantes. Este caso ha abierto el debate sobre si realmente las máquinas terminarán por copar el mercado laboral. “Nunca enferma y es más barata”, “la IA va a destruir muchísimas ofertas de trabajo” o “vamos a acabar extinguidos”, son algunas de las reacciones que las personas exponen en las redes sociales.

Lo cierto es que sustituir a empleados de carne y hueso por robots no es ninguna novedad. Cajeros automáticos en los supermercados, taquillas digitales para comprar una entrada en el cine o camareros de hojalata que se encargan de llevar las comandas a los clientes son ejemplos de cómo las máquinas asaltan el mercado laboral.

Pero, ¿realmente es legal sustituir a los seres humanos por máquinas? La legislación española permite a una empresa prescindir de su plantilla y reemplazarla por robots si la causa atiende a cuestiones técnicas o tecnológicas debidamente justificadas. Esto es, cuando se producen cambios en las herramientas de producción de las compañías para amortizar, por ejemplo, puestos de trabajo que no requieren de tanta mano de obra.

Para que la sustitución de un empleado por una máquina no sea un foco de conflictos judiciales, Sandra Girón, socia de laboral en ETL Global, explica que la empresa debe acreditar en la carta de despido “los motivos que

le han llevado a tomar la decisión y explicar de manera detallada las razones de los cambios producidos en el seno de la compañía”. Si se trata de un despido colectivo, como ya se vio en las grandes multinacionales del sector tecnológico (justo después de la irrupción de ChatGPT) como Google, Meta o Microsoft, la empresa “deberá entregar a los representantes de los trabajadores un informe técnico en el que se expliquen las causas del cese”, señala la abogada.

No basta con argumentar que el cese de un trabajador está justificado por la entrada de una máquina en su puesto de trabajo. Para que un juzgado o tribunal declare

CLAVES

Alto riesgo

Muchas empresas ya recurren a la inteligencia artificial para cubrir funciones que podría realizar el jefe de una empresa. Selección de personal, ascenso profesional o la rescisión de los contratos son algunos ejemplos. Según la reciente ley europea de inteligencia artificial, se trata de actividades de “alto riesgo” porque esta herramienta opera mediante algoritmos que pueden estar sesgados. Lo que podría chocar con algunos derechos fundamentales como la no discriminación por razón de edad, sexo, origen o discapacidad. Isabela Crespo, abogada experta en tecnología de Gómez Acebo & Pombo, subraya la necesidad de que las empresas tomen algunas cautelas legales y controlen el uso de estos sistemas para no caer en ilegalidades.

el despido como procedente es necesario “acreditar que esa robotización ha ayudado a la empresa a solucionar un problema o desajuste en la demanda existente en el mercado”, señala Raúl Rojas, socio de laboral en Ecija. En esta línea, añade Sandra Girón, para poder justificar un despido individual o colectivo, es imprescindible que la incorporación de las máquinas a la rueda de trabajo “provoque una reducción real de las necesidades de mano de obra”. Es decir, que el robot permita “mejorar la calidad, reducir los tiempos de trabajo y aumentar el rendimiento productivo” y demuestre que no es necesario tener en nómina a algunos trabajadores de la plantilla.

Cambio de puesto

Pero ojo, que las máquinas mejoren la eficiencia de una empresa no implica que el despido esté justificado. El jefe podría plantear otras alternativas antes de optar por el cese del trabajador. Por ejemplo, reubicar al empleado en otro puesto o formarle para adaptarle a las nuevas tecnologías que requiere la empresa.

Esto es lo que ocurrió en una discusión laboral que resolvió el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2019, que declaró como improcedente el despido de nueve trabajadores que operaban en una compañía del sector de la industria editorial y gráfica, tras ser sustituidos por máquinas. Los magistrados razonaron que el hecho de incluir un robot para mejorar la productividad no era, por sí mismo, una razón de peso para cesar a los trabajadores. La clave, subrayaron los magistrados, es que los operarios todavía podían cumplir labores dentro de la empresa, aunque sus puestos hubiesen sido absorbidos por máquinas.

Hay supuestos de digitalización de la empresa, señala Rojas, en los que el cese no es para “amortizar un puesto de trabajo, sino por la incapacidad del trabajador para adaptarse a dichos cambios”. Y para reconocer la procedencia del despido, la compañía debe ofrecer previamente al empleado “una formación específica dirigida a facilitar su adaptación a estas modificaciones tecnológicas”. Como puede ser, por ejemplo, un curso para utilizar un nuevo sistema informático. Si el trabajador no se habitúa a los cambios, entonces el despido sí será procedente.

Aunque por el momento no hay ninguna ley en España que prohíba de forma expresa el despido de humanos para sustituirlos por máquinas, la valoración de Ana Muñoz, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III, es que los antecedentes judiciales tienden a proteger a los trabajadores en estas encrucijadas. Así lo hizo, por ejemplo, un juzgado de lo social de Las Palmas de Gran Canaria, en una sentencia de 2019 en la que se declaró improcedente el despido de una trabajadora de una multinacional turística que fue sustituida por una máquina. Los magistrados fallaron a favor de la empleada porque la empresa no pudo demostrar que la entrada del robot aumentase la productividad de la compañía.

En opinión de Muñoz, los asuntos que han resuelto hasta ahora los tribunales, como los ejemplos citados, ahondan en la idea de que “el relevo de los empleados humanos por trabajadores virtuales no puede ser una causa justa para un despido objetivo procedente, porque lo contrario implicaría subestimar y minimizar el derecho al trabajo”.

“Es imprescindible que la incorporación de los algoritmos provoque una reducción real de las necesidades de mano de obra”